المركز القومى للترجمة



علم اجتماع النوع

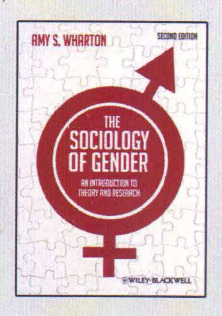
مقدمة فى النظرية والبحث

تأليف
إيمي . إس . وارتون

ترجمة
هانى خميس أحمد عبده

2429





هناك العديد من الطرق التى تستخدم لجمع المعلومات وإنتاج المعرفة – ومن بينها المعرفة حول النوع – إلا أن هذا الكتاب يرتكز على أن علم الاجتماع والعلوم الاجتماعية يقدم نقاطا مميزة ومفيدة يمكن من خلالها فهم هذا الموضوع .

يقول وانج واشينج إنجيلا عن هذا الكتاب :

"يعد ذلك الكتاب من الكتب المميزة للمراجعة الشاملة للبحث الحديث والمتطور فى علم اجتماع النوع. إنه كتاب مختصر وواضح ، ومرجع جيد ، ومن الممكن أن يصبح بسهولة من الكتب المرجعية التي تشكل إحدى الأدوات البحثية لأي طالب في دراسات النوع"

تصميم الغلاف: نسرين كشك

علم اجتماع النوع

مقدمة في النظرية والبحث

المركز القومى للترجمة

تأسس فى أكتوبر ٢٠٠٦ تحت إشراف: جابر عصفور

مدير المركز: أنور مغيث

- العدد: 2429
- علم اجتماع النوع: مقدمة فى النظرية والبحث
- إيمى. إس. وارتون
- هانى خميس أحمد عبده
- اللغة: الإنجليزية
- الطبعة الأولى 2014

هذه ترجمة كتاب:

The Sociology of Gender:
An Introduction to Theory and Research – 2nd Edition
By: Amy. S. Wharton

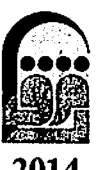
شارع الجبلاية بالأوبرا- الجزيرة- القاهرة. ت: ٢٧٣٥٤٥٢٤ فاكس: ٢٧٣٥٤٥٥٤
El Gabalaya St. Opera House, El Gezira, Cairo.
E-mail: nctegypt@nctegypt.org Tel: 27354524 Fax: 27354554

علم اجتماع النوع

مقدمة في النظرية والبحث

تـــــأليف: إيمــــي. إس. وارتـــــون

ترجمـــــــة: هاني خميس أحمد عبده



2014

بطاقة الفهرسة
إعداد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية
إدارة الشئون الفنية

إس. وارتون، إيمي.
علم اجتماع النوع: مقدمة في النظرية والبحث/ تأليف: إيمي. إس. وارتون، ترجمة: هاني خميس أحمد عبده
ط ١ - القاهرة: المركز القومي للترجمة، ٢٠١٤
٤١٢ ص، ٢٤ سم
١- الاجتماع، علم - البحوث
٢- الاجتماع، علم، نظريات
(أ) عبده، هاني خميس أحمد (مترجم)
(ب) العنوان ٣٠١,٠٧٢

رقم الإيداع: ١٧٣٤٩ /٢٠١٤
الترقيم الدولي: I.S.B.N - 978 - 977 - 718 - 832 - 6
طبع بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

المحتويات

الفصل الأول

مقدمة فى علم اجتماع النوع

الجزء الأول : المداخل النظرية

الفصل الثانى

تصنيف الفرد على أساس النوع

الفصل الثالث

(النوع في إطار التفاعل داخل المؤسسات)

الجزء الثانى : "النوع" فى السياقات المختلفة

الفصل الرابع

العمل والأسرة كمؤسستين يغلب عليهما طابع النوع

الفصل الخامس

النوع والطفولة والحياة الأسرية

الفصل السادس

إضفاء طابع النوع على الوظائف والعمال

الجزء الثالث : الخاتمة

الفصل السابع

تفكيك النوع: الاختلافات واللامساواة

الفصل الأول

مقدمة فى علم اجتماع النوع

أهداف الفصل

- تقديم نظرة شاملة للأهداف العامة للكتاب.
- تفسير المدخل الذى يستخدمه علماء الاجتماع لدراسة الحياة الاجتماعية وبالأخص النوع.
- تعريف مفهوم النوع والعديد من المصطلحات الأساسية ومحاولة فهم الخلاف حول استخداماتهم.
- تحديد الأطر الثلاثة التى يستخدمها علماء الاجتماع لدراسة هذا المفهوم (النوع).
- تقديم أمثلة حول طرق تشكيل النوع للأفراد والتفاعل الاجتماعى والمؤسسات.
- شرح أهمية دراسة النوع من خلال المنظور المقارن وعبر القومى.

في تجمع عائلي في الصيف الماضي، سألتني أمي عن الموضوع الذي أنوي التركيز عليه في أثناء فترة الإجازة، فأجبتها: "النوع"، فتساءلت: "أتعنين التمييز النوعي؟" فأجبتها: "كلا، النوع" فخيم على المكان صمت غريب، قطعه ابن أخي البالغ من العمر ستة عشر عامًا بأن قال ساخرًا: "هناك رجال، وهناك نساء، ما الذي يمكن أن يقال أكثر من ذلك؟ كتاب قصير". من دراسة بعنوان: "حيرة النوع" لماري هوكسويرث Mary Hawkesworth.

المقدمة

أتفق مع الراوية في هذه القصة، فأنا مثلها وجدت نفسي مرارا مضطرة أن أفسر اهتمامي بموضوع النوع. فالكثير من الأفراد يشاركون- على الأقل بشكل ضمني- ابن أخيها المراهق الاعتقاد بأن النوع مسألة ليست محل جدل، هي شيء بديهي وغير قابل للخلاف. هل من الممكن أن نقول أكثر من ذلك؟

إن اعتقادي بأن هناك حقا الكثير الذي يجب أن يذكر حول قضية النوع، إنما يشكل الدافع خلف هذا الكتاب، الذي أتطلع فيه لتحقيق هدفين: أما الأول، فيتمثل في إقناع القراء بأن فهم النوع إنما يحتاج منا إلى أن نذهب

أبعد مما هو واضح أمامنا، وأن نعيد النظر فى القضايا التى نعتقد أنها بديهية ومفهومة جيدا، إذ إن تحدى ما هو مسلّم به يعد عنصرًا رئيسًا للمنظور السوسيولوجى. وفى الواقع، يرى علماء الاجتماع أن ما يعتبره الناس غير مثير للجدل، ويقبلونه "كما هو" قد يكون أكثر حاجة إلى الفحص المنهجى الدقيق. أما الهدف الثانى فيتمثل فى تحديد الطرق التى تجعل قضية النوع محل اهتمام فى الحياة الاجتماعية. وعلى الرغم من تعقد العالم الاجتماعى وتغيره المستمر، فإنه عالم منظم وقابل للمعرفة، واستنادًا إلى مبدأ العلاقات الاجتماعية والتنظيم، يعد النوع إحدى القوى التى تساهم فى صياغة الحياة الاجتماعية. فمن خلال فهم النوع، يمكن أن نفهم أكثر حول العالم الاجتماعى.

إن تحقيق هذه الأهداف أصبح بمثابة تحدٍ أكثر من أى وقت مضى، فعمليًا قدمت كل العلوم الاجتماعية كمية ضخمة من البحث الإمبيريقى حول النوع. وعلاوة على ذلك، فإن بحوث النوع أصبحت تتزايد على المستوى العالمى، كما ازدادت قدرة الباحثين على الاتصال والتعلم من بعضهم البعض عبر الحدود الجغرافية والمعرفية بشكل سريع. ومع ذلك فإن هذا التعدد فى الرؤى والمنظورات لا يؤدى بالضرورة إلى حدوث فوضى وارتباك. إن التنوع النظرى والمفاهيمى للمجال المعرفى يمكن أن يكون مصدرًا للثراء بدلاً من الانقسام. ومن أجل إدراك فوائد هذا التنوع، فإن دارسى النوع يجب أن تكون لديهم مهارات التواصل عبر المنظورات، وتحديد جوانب التشابك، والالتقاء، وكذلك الاختلاف وتشكّل كيفية تحقيق ذلك، مع مراعاة النظريات والأبحاث المتعلقة بالنوع التى تتطور باستمرار والمتنوعة فى الوقت نفسه، وهذه تحديات أتمنى أن أستطيع التعامل معها فى الصفحات القادمة.

نقاط سوسيولوجية مميزة

هناك العديد من الطرق التى تستخدم لجمع المعلومات وإنتاج المعرفة ومن بينها المعرفة حول النوع. إلا أن هذا الكتاب يرتكز فى اعتقادى على أن علم الاجتماع (والعلوم الاجتماعية) يقدم نقاطًا مميزة ومفيدة يمكن من خلالها فهم هذا الموضوع. ويمكن القول بأن علم الاجتماع بالطبع ليس الوسيلة "الوحيدة" لدراسة العالم الاجتماعى. إن القصة، والموسيقا، والفن – على سبيل المثال – تستطيع أن تقدم للأفراد المعرفة حول حياتهم. وعلم الاجتماع باعتباره فرعًا من فروع العلم يستطيع أن يقيم التحليلات النظرية والنسقية الخاصة بالعالم الإمبيريقى. وبينما تعد الحكايات الشخصية والخبرات بمثابة مصادر مهمة على نحو لا يمكن إنكاره، فإن الاعتماد كليًا على هذه المصادر من المعلومات إنما يمكن أن يقودنا إلى "خطأ وصفى أساسى" يتمثل فى الاتجاه لتفسير السلوك بالاستشهاد بالميول الشخصية، فى حين يتم إغفال أدوار السياق والبناء الاجتماعى (**Aries 1996; Ross 1977**). ولن يمكننا فهم القوى الاجتماعية الأكثر أهمية التى تشكل حياتنا سوى من خلال الابتعاد عن النزعة الذاتية المجردة. يقوم علماء الاجتماع باستخدام مناهج كمية وكيفية عديدة لجمع المعلومات التى تبرهن على أفكارهم الإمبيريقية، إذ يقومون باستخدام المناهج كوسائل لضمان جمع البيانات وتحليلها بطريقة منظمة، بهدف تفسير المعرفة والعمل على إثرائها.

وعلى الرغم من أن علماء الاجتماع يتقبلون الفرضيات والمناهج العلمية الموجودة بالفعل كما هى، فإنهم يقومون بتطويرها والإضافة إليها- عندما تقتضى الحاجة- ونحن ندرك أن العالم الاجتماعى الذى نقوم بدراسته معقد، وهذا يتطلب أشكالاً عديدة لجمع المعلومات قد يختص بعضها بالعلوم الاجتماعية دون العلوم الأخرى. كما أن نماذج العلم التى تستخدم من أجل دراسة العالم الطبيعى أو الفيزيائى ليست دائمًا قابلة للتطبيق أو مرغوبًا فيها لدراسة العالم الاجتماعى. وكما يلاحظ العديد من العلماء الاجتماعيين فإن الإنسان- على العكس من الكائنات الأخرى- لديه طاقات عديدة للتأمل والإبداع والفعل، فالأفراد ليسوا آلات يمكن برمجتها أو سجناء لغرائزهم، ونتيجة لذلك يؤكد علماء الاجتماع حقيقة مؤداها أن كل الأفراد يعرفون شيئًا ما عن الأحداث التى يعاصرونها، وبالتالى فإنهم يملكون درجة من "الكفاءة السوسيولوجية" **Sociological Competence**. **(Lemert 1997, p.x)**؛ ولذلك يرى علماء الاجتماع أنه من الأفضل لهم أن يتواصلوا مع من يقومون بدراستهم ويتعلموا منهم. فالعمل السوسيولوجى يمكن أن ندعمه من خلال قدرات المشاركين فيه على التحليل النقدى للأحداث التى تشكل معرفتهم، كما أن القدرة على القيام بالتأمل الذاتى، ونقد الافتراضات، والمناهج والتوجهات النظرية تساهم بشكل أساسى فى إثراء المعرفة السوسيولوجية.

هناك العديد من الخصائص المحددة للمعرفة السيوسيولوجية- من بينها المعرفة حول النوع، والأكثر أهمية، أن هذه المعرفة إنما تنبثق من خلال العديد من المناهج والمنظورات النظرية. ولأن هذه الخصائص تركز

اهتمامها على جوانب مختلفة للعالم الاجتماعى وطرح أنماط مختلفة من التساؤلات، فإن هذا التفاعل بين المنظورات المختلفة والمناهج قد يساعد فى إنتاج المعرفة. وأنا أعتقد أن أكثر المعارف السوسيولوجية المفيدة تنتج على نحو جماعى، من خلال الحوار والنقاش، وليس من خلال العمل فى عزلة. إلا أن المعرفة السوسيولوجية ليست كاملة، ومنفصلة، أو غير مترابطة. وهكذا يمكن القول بأن هذا النوع من المعرفة غير كامل، ومشروط، وغالبًا ما يكون غير مترابط، شأنه فى ذلك شأن جميع أنواع المعرفة التى نحصل عليها من خلال الممارسات العلمية.

تلك الخصائص المعرفية هى التى شكلت ما نعرفه عن النوع، وما سوف نعرفه عنه، وما سوف ينتج فى المستقبل سوف يعتمد على هذه الخصائص. ومن وجهة نظرى، فعلى الرغم من أن أدوات العلم الاجتماعى وعلم الاجتماع، على وجه الخصوص –ليست كاملة ولا تخلو من الأخطاء– فإنها كانت– وستظل– الأكثر فائدة فى تزويد الأفراد بالوسائل التى تمكنهم من الاعتراض على الحقائق المسلم بها، وفهم حياتهم والعالم من حولهم، وإيجاد احتمالات للتغيير.

تاريخ مختصر حول الدراسة السوسيولوجية للنوع

البدايات

لقد حصلت على أول مقرر دراسى حول النوع عندما كنت طالبة فى المرحلة الجامعية الأولى فى جامعة أوريجون **University of oregon** فى

عام (١٩٧٥)، وعلى ما أتذكر، فإن هذا المقرر لم يكن موجودًا سوى منذ سنوات قليلة. ولم يكن لمفهوم "النوع" وجود إلا داخل مقرر دراسى بعنوان: "علم اجتماع المرأة". فقد كانت دراسة النوع من خلال علم اجتماع المرأة شيئًا مألوفًا بالنسبة لطلاب علم الاجتماع من أبناء جيلى. ولم تظهر دراسة النوع فى علم الاجتماع بشكل واضح إلا فى الموجة الثانية لحركة المرأة. وقد كان أحد مظاهر التعبير عن هذه الحركة فى الكليات والجامعات هو قيامها بنقد العلوم الأكاديمية، مثل علم الاجتماع لتجاهله دراسة المرأة. كما لم يكن هناك اهتمام كافٍ بالأنشطة التى تمارسها المرأة (مثل العمل المنزلى)، فنادرًا ما كانت المرأة تمثل موضوعًا للبحث. ويزعم النقاد أن علم الاجتماع يعكس "النزعة الذكورية" "**male bias**" ويهدف إلى الوصول للمعارف الأكثر تطبيقًا على حياة الرجل وليس حياة المرأة، أو حياة المجتمع ككل. والتحدى بالنسبة لعلم الاجتماع فى ذلك الوقت يتمثل فى التساؤل الذى طرحته عالمة الاجتماع الراحلة جيسى برنارد **Jessie Bernard (1973a, p. 781)** وهو: "هل يمكن (لعلم الاجتماع) أن يكون علمًا للمجتمع بدلاً من كونه علمًا لمجتمع الذكور؟"

فى الوقت الذى بدأ فيه مصطلح "النوع" يدخل تدريجيًا إلى التراث السوسيولوجى، فقد كرّس دارسو النوع اهتمامهم لسنوات طويلة لدراسة المرأة- والموضوعات المرتبطة بالأنوثة- بدلاً من الرجل والموضوعات المرتبطة بالذكورة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ما تمت كتابته عن الاختلافات بين النساء والرجال كان أكثر بكثير مما كتب عن التباينات فيما بين السيدات أو فيما بين الرجال، وربما الأكثر أهمية كان الافتراض الدائم، والذى

غالبًا ما يكون ضمنيًا، بأن علم الاجتماع- كعلم- يمكن أن يزودنا بالمعارف الجديدة حول النوع دون إعادة التفكير فى افتراضاته الأساسية حول العالم الاجتماعى. إلا أن كل هذه الاتجاهات كانت محل اعتراض فى السنوات الأخيرة.

التطورات المفاهيمية الحديثة

لقد أفسح علم اجتماع المرأة مجالاً لعلم اجتماع النوع، فعلى المستوى الأول، انعكس هذا التغير فى نمو التراث حول الرجال والذكورة (Connell 1995; Schrock and Schwalbe 2009). وعلى الرغم من اهتمام علماء الاجتماع بالرجل لسنوات طويلة، فإن التراث الحديث كان يركز على الرجل من خلال الاهتمام بالنوع بدلاً من الاهتمام به من الناحية الجنسية. ولقد صاحب هذا التطور بدوره الاعتراف بأن النوع ذاته ذو "طبيعة تبادلية" **relational**: أى إن فهم طبيعة المرأة يتطلب جذب الانتباه إلى فهم طبيعة الرجل.

كما أن هناك جانبًا آخر مهمًا يتمثل فى الإدراك المتزايد للاختلافات الموجودة بين الرجال والاختلافات الموجودة بين النساء، مما ترتب عليه زيادة الاهتمام بالنزعتين الذكورية والنسوية. وقد صاحب الاعتراف بوجود أشكال عديدة للتعبير عن النوع، وليس شكلاً واحدًا، إدراك بأن بعض أشكال التعبير عن الذكورة أو الأنوثة تكون لها قيمة اجتماعية أكثر من غيرها.

ووفقًا لهذا الرأى، فإن العلاقات بين أنماط محددة من الـذكورة (أو أنمـاط محددة من الأنوثة) يمكن أن تُفهم على أنها علاقات سيطرة وخضوع. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الأمر يوضح لنا "أن الذكورة والأنوثة تأتيان إلى الوجود فـى أوقات محددة وأماكن محددة، تخضعان دائمًا للتغيير" **(Connell 1995, p. 185)**.

ويتمثل التطور المصاحب لعلم اجتماع النـوع فـى زيـادة اهتمـام هذا المجال بالعلاقات بين النوع والآخر، اعتمادًا على التمييز والتدرج مثـل العمر، أو العرق، أو السلالة، أو التوجهات الجنسية، والطبقة الاجتماعيـة، أو الأمة. فهذا التـراث يعتـرض علـى الفكـرة القائلـة بـأن الـسيدات (أو الرجال) يمثلان فئة متجانسة، نستطيع أن نفترض تلقائيًا أن أفرادها لديهم خبرات واهتمامات مشتركة. فقد أوضحت الدراسات التى تناولت العمل فـى مجال الرعاية على سبيل المثال- أن العمل فى هذا المجال يقوم على التقسيم الكونى لعمل المرأة، حيث تهاجر السيدات الفقيرات من الدول الأقل ثراء إلى الدول الأكثر ثراء للعناية بأطفال الـسيدات الثريـات وتنظيـف منـازلهن **(Ehrenreich and Hochshilide 2002)**. فالفجوة بين الأغنياء والفقراء على مستوى العالم تضم فجوة أخرى تتعلق بالنساء والأنشطة التـى يمارسـنها. فعلى الرغم من أن الطبقة الاجتماعية منفصلة عن النوع والعرق والـسلالة، فإن جميع هذه العناصر ترتبط ببعضها الـبعض باعتبارهـا مـن مظـاهر الخبرة المعيشية.

ويتمثل الجانب الآخر فى دراسة النوع فى محاولته تحويـل المعرفـة السوسيولوجية. إذ إن مجرد إضافة المعرفـة حـول النـوع إلـى التـراث

السوسيولوجى المتاح غير كافية. وبدلاً من ذلك يجب إعادة التفكير في المفاهيم والأفكار السوسيولوجية المسلَّم بها، بهدف إعادة تشكيل هذا التراث. وخلاصة القول إن الممارسات والمؤسسات التى تحيد النوع مثل القانون، والعمل، والتنظيم الرسمى، قد تعرضت لفحص جديد من جانب الباحثين المهتمين بالنوع. ويمكن القول بأن جهود هؤلاء الباحثين قد أسهمت فى أن يحتل علم اجتماع النوع محل الصدارة داخل الفكر السوسيولوجى بعد أن كان مهمشاً. وبالتالى فقد أسهموا فى الإدراك المتزايد بأن دراسة النوع لديها الكثير لتقدمه لعلم الاجتماع بشكل عام.

ويرتبط بدراسة النوع الإيمان بأهمية البحث المقارن عبر القومى. فقد أصبح النوع محل اهتمام الباحثين فى جميع أنحاء العالم، ولكن أغلبية الدراسات تركز على مجتمع واحد **Single Society**. وهناك أسباب منطقية عديدة. فالعثور على البيانات المقارنة لا يكون دائمًا سهلاً، فالبحث عبر القومى من الممكن أن يستغرق وقتًا طويلاً، كما أنه مكلف من الناحية المادية **Time - Consuming and expensive**، ومع ذلك، فقد تم التغلب على بعض هذه المشكلات اللوجستية التى تعوق البحث عبر القومى. إن التكنولوجيا الحديثة قد أسهمت بصورة كبيرة فى إمكانية الحصول على المعلومات، وساعدت على زيادة إمكانية الاتصال بين الباحثين فى أماكن مختلفة حول العالم.

ويمكن القول بأن ما سبق ساعد الباحثين على معرفة الكثير عن دور التأثيرات المختلفة للمستوى المجتمعى على النوع، وكيف أن جوانب النوع

التى كُشف عنها من خلال السياق المجتمعى قد تصلح أو لا تصلح للتعميم فى مجتمعات أخرى. فعلى سبيل المثال، بينما توضح بعض الدراسات التى أجريت فى المجتمعات الغربية أن كلاً من الرجل والمرأة قد يقوم بالاعتداء البدنى على الزوج أو الزوجة، فإن هذا النموذج لا يوجد فى كل الأمم (Archer 2006). وبالتالى فإن البحث عبر القومى له أهمية فى أنه يساعدنا فى تجنب مخاطر التعميم المفرط، والتى تحدث عندما نزعم أن الاستنتاجات التى نحصل عليها بناء على التجارب التى نقوم بها على مجموعة من النساء أو الرجال قد تنطبق بصورة تلقائية على كل النساء والرجال. وكما رأينا مبكرًا فإن هذا النمط من النقد جعل علماء الاجتماع يقومون بدراسة المرأة باعتبارها كائنًا مستقلاً. وقد ساعد تدويل **Internationalization** دراسة النوع فى تيسير أجندة بحثية جديدة. فالتركيز الخاص كان حول الطرق التى تجعل النوع يتشكل من خلال الاتجاهات المجتمعية الكبرى **Macro - Societal trends** والعمليات، والمؤسسات، مثل العولمة، والهجرة، وسياسات الدولة **(O'connor, or loff, and shaver 1999)**.

إلاّ أنه ينبغى ألا نتخلص مما نحتاج إليه، بينما نحن نحاول التخلص مما نحتاج إليه. فإن البحث عبر القومى حول النوع علمنا الكثير عن أن النوع يعمل بصورة مختلفة عبر المجتمعات، وكشف نتائج هذه الاختلافات بالنسبة لحياة الرجال والسيدات. إلا أن الأمر المثير للسخرية: هو أن النظر عبر تلك الحواجز بهذا الشكل أسهم فى دعم رؤية الباحثين بأن النوع يقوم بدور أساسى فى التنظيم الاجتماعى: "ففى كل ثقافة تقريبًا، يمثل اختلاف

النوع وسيلة أساسية يستطيع الأفراد من خلالها تعريف أنفسهم باعتبارهم أشخاصًا، وتنظيم علاقاتهم الاجتماعية، وترميز العمليات والأحداث الاجتماعية والطبيعية التى لها معنى" (Harding 1986, p. 18).

وبالنظر إلى تاريخ دراسة النوع، فإن النقطة الأخيرة التى يجب أن تظل فى الأذهان هى العلاقة بين كيفية تفكير العلماء الاجتماعيين حول النوع والأحداث فى المجتمع الكبير. ولقد ظهرت دراسة النوع فى أثناء حركة المرأة، فى الوقت الذى كانت فيه المرأة داخل الطبقه الوسطى فى الغرب تستجيب لنمو الفرص التعليمية والاقتصادية. وبالمثل فإن اتجاهات دراسة النوع فى العصر الحالى ترتبط بالقوى الاجتماعية التى تشكل القرن الحادى والعشرين مثل العولمة، والنيوليبرالية **Neoliberalism**، والنمو الهائل للأنماط الجديدة لتكنولوجيا الاتصال.

تعريف النوع

اتفاقًا مع ردجوى **Ridgeway** وسميث لوفين **(1999, Smith - Lovin p. 192)** أرى أن النوع "نسق من الممارسات الاجتماعية"، وهذا النسق يخلق تباينات النوع ويحافظ عليها ويعمل على تنظيم علاقات اللامساواة على أساس "هذه التباينات". وفى ضوء ما سبق، يتضمن النوع خلق كل من التباينات واللامساواة. ولكن أى الممارسات الاجتماعية الأكثر أهمية فى خلق التباينات واللامساواة، وكيف تعمل تلك الممارسات؟ ومن ثم يمكن القول بأن

الهدف الأساسى للكتاب يتمثل فى دراسة الإجابات المحتملة لتلك التساؤلات، وفى تلك العملية سوف يتعرض الطلاب لعدد من الأنمـــاط المختلفـــة للفهـــم السوسيولوجى للنوع أثناء محاولة الإجابة على هذه التساؤلات.

يمكن القول بأن هناك ثلاث سمات مهمة لتعريف النوع يجب أن تظل فى أذهاننا. **أولاً**، إن النوع عملية بقدر ماهو فى حالة ثابتة. وهذا يتضمن أن النوع ينتج ويعاد إنتاجه بصورة مستمرة. أى إنه يمكن القول بأن النوع يُمثل أو "يمارس" ولا يتم التعبير عنه فقط، وبالتالى فإن فهم الآليات التى تحـــدث من خلالها هذه العملية بمثابة هدف هام. **ثانيًا**، إن النوع ليس مجرد خاصية ترتبط بالأفراد، بل إنه يحدث على كل مستويات البناء الاجتماعى. ويتـــضح ذلك فى الفكرة القائلة بأن النوع بمثابة "نسق" من الممارسات المتشابكة بعيدة المدى، ويوجد بصورة مستقلة عن الأفراد. فـــإن النـــوع ظـــاهرة متعـــددة المستويات **multilevel Phenomena (Risman 1998)**. وفهمه بهذه الطريقة يمكّننا من التعرف على كيفية قيام العمليات الاجتماعيـــة – مثـــل التفاعـــل والمؤسسات الاجتماعية مثل العمل – بتجسيد وإنتاج النوع. **ثالثًـــا**، إن هـــذا التعريف للنوع يشير إلى أهميته فى تنظيم علاقات اللامساواة؛ لأن مسألة ما إذا كان التمييز بين الجنسين يؤدى بالضرورة إلى عدم المساواة بينهما تثيـــر الكثير من الجدل وسوف تكون محور النقاش فى الفصل القادم. إلا أنه يمكن القول إن ما يهم الآن هو أن النوع يعدّ أحد مبادئ التنظيم الاجتماعى، ويمثل أحد الأبعاد النقدية التى تُوزع عليها الموارد الاجتماعية.

ويستخدم النوع أحيانًا على نحو متبادل مع مصطلح "الجنس" **Sex**. وفى الواقع، فليس هناك اتفاق قوى حول الاستخدام المناسب للمصطلحين بين دارسى النوع. فالبعض يرفض مصطلح الجنس تمامًا ويشير فقط إلى "النوع"، بينما البعض الآخر يستخدم المصطلحين على نحو مترادف. فى حين أنه يظل آخرون يستخدمون كلا المفهومين ويدركون تنظيم الاختلاف بينهما. فهذه الاختلافات فى الاستخدام لا تتعلق فقط بمعانى الكلمات، بل تعكس اختلافات أساسية فى المنظور والتوجه النظرى. وسيكون فهم المعنى السوسيولوجى للجنس وعلاقته بالنوع محل اهتمامنا فى الأجزاء القادمة من هذا الفصل.

الجنس وفئة الجنس

غالبًا ما يشير الأفراد فى أثناء حديثهم عن الرجال أو النساء إلى أنهم "الجنس الآخر" **Opposite Sex**. إن مصطلح "الجنس الآخر" يتضمن أن الرجال والسيدات ينتمون إلى مجموعتين منفصلتين تمامًا. هل الرجل والمرأة مختلفان بحق؟ فى الواقع، إن الأفراد الذكور والإناث يشتركون فى العديد من الخصائص، لاسيما الخصائص البيولوجية. فعلى سبيل المثال، كل منهما على نحو طبيعى لديه ثلاثة وعشرون زوجًا من الكروموزمات، وكلاهما من ذوات الدم الحار **Warm - Blooded**: إلا أن أجساد الذكور وأجساد الإناث تختلف فى بعض الأشياء الأخرى. وهذه الخصائص المميزة التى تشمل الاختلافات الكروموزمية، والبناءات الجنسية الداخلية والخارجية، والإنتاج الهرمونى، والاختلافات الفسيولوجية الأخرى، والخصائص الجنسية الثانوية إنما تدل على "الجنس".

إن الزعم بأن الجنس يحدد الاختلاف بين فئتين من الناس مختلفتين من الناحية الفسيولوجية والجينية (الوراثية) يمكن أن نطلق عليه "الازدواج الجنسى" **Sexual dimorphism**. ويعتقد الكثيرون أن الازدواج الجنسي في الكائنات البشرية حقيقة بيولوجية، ويعتقدون أن الاختلافات الجنسية تخلق فئتين من البشر "متمايزتين على نحو بنائى" **Two "Structually distinguishable" Categories of Humans (Breed Love 1994, p. 309)**. بينما يشك الكثيرون فى ذلك، ويعتقدون أن القوى الاجتماعية هى التى تخلق جنسين من الكائنات البشرية وليست القوى البيولوجية. وهذا الاختلاف فى الرؤى، والذى سوف أعود إليه فيما بعد، يثير الكثير من الجدل بين دارسى النوع.

وبالإضافة إلى مفهوم الجنس، يستخدم علماء الاجتماع مصطلحات مثل "تحديد الجنس" **Sex assignment** أو "فئة الجنس" **Sex Category**. وهذه المفاهيم تصف لنا العمليات التى يمكن من خلالها إضفاء المعانى الاجتماعية على الجنس البيولوجي. ويشير تحديد الجنس – إلى العملية التى تحدث عند الميلاد أو حتى قبل الولادة – والتى يمكن من خلالها تحديد ما إذا كان الفرد ذكرًا أو أنثى (فئة الجنس). فتحديد الجنس يمكن أن يحدث ولو بشكل جزئى باستخدام مجموعة من المعايير المتفق عليها اجتماعيًا مثل الأعضاء التناسلية الخارجية. وفى أكثر الحالات يكون تحديد الجنس قضية واضحة المعالم. إلا أن ذلك لا يحدث دائمًا، ويقدر الباحثون أن ٢% من الأطفال حديثى الولادة ليس من السهل تصنيفهم كذكر أو أنثى **(Blackless. et.al 2000)**. وفى هذه الحالات، قد لا يتلاءم الكروموزوم الجنسى، والأعضاء التناسلية و / أو نظام

الإنجاب الداخلى مع مستوى الذكور أو الإناث. وهؤلاء الأفراد يطلق عليهم التداخل بين الجنسين **Intersexuals** (وجود خصائص الذكورة والأنوثة معًا).

دروس من التداخل بين الجنسين

لقد ظل التداخل بين الجنسين موضع اهتمام ومحل نقاش طوال التاريخ المسجل (**Kesssler 1998**). إلا أن أصحاب المهن الطبية قد قاموا بتعريف قضية التداخل بين الجنسين والاستجابة المجتمعية لها أكثر مما فعل غيرهم. ولأن التكنولوجيا الطبية أصبحت أكثر تقدمًا، فليس من المدهش أن التداخل بين الجنسين أصبح ينظر إليه على أنه حالة تحتاج إلى التدخل الطبى أو "قصور عند الميلاد يحتاج للتصحيح" (**Kessler 1998, p.5**). وفى هذه الحالات يقوم الأطباء بإنجاز عملية معقدة يمكن من خلالها تزويد الطفل بأعضاء تناسلية "طبيعية"، ونقصد بذلك تلك الأعضاء التناسلية التى تتلاءم مع فئة الجنس المحددة.

وفى السنوات الأخيرة، بدأ بعض الأفراد الذين لديهم صفات جنسية متداخلة فى التعبير عن رأيهم ضد تلك الممارسات الجراحية التى تهدف لتعديل الأعضاء التناسلية غير الواضحة لدى الأطفال حديثى الولادة. وفى عام (١٩٩٢) قامت شيرى إشاس **Chery Ichase**، وهى سيدة من فئة التداخل بين الجنسين، بإنشاء منظمة يطلق عليها "جمعية التداخل بين الجنسين فى أمريكا الشمالية". **Inter Sex Society of North America (ISNA)** وكان الهدف الأساسى لهذه الجماعة هو التقليل من - ما لم يكن إزالة - جراحة الأعضاء التناسلية للأطفال الذين لديهم صفات جنسية متداخلة. فأعضاء

الجمعية يؤمنون بأن الجراحة يجب أن تجرى على أساس اختيار الفرد عندما يصل إلى مرحلة عمرية مناسبة يتمكن فيها من إعطاء موافقة مؤكدة. وفـي عام (١٩٩٦) أعلن أعضاء الجمعية فـي الاجتمـاع الـسنوى للأكاديميـة الأمريكية لطب الأطفال فى "بوسطن"، أعلنوا دفاعهم عن تجنب الجراحـات التناسلية غير الضرورية، واستشارة الأسـرة مـع الأخـذ فـي الاعتبـار الاحتياجات والخيارات الطبية لمستقبل الطفل والكشف الكامل للملفات الطبية وإحالة المراهق إلى مجموعات الدعم المكونة من أفراد في نفـس عمـره، والموافقة الكاملة للشباب ذوى الصفات الجنـسية المتداخلـة علـى جميـع الإجراءات الطبية (Turner 1999, p. 457). كما دافعت "جمعية التداخل بين الجنسين فى أمريكا الشمالية" عن حقوق الفرد فى أن يظل يحمـل صـفات جنسية متداخلة وأن يحصل على القبول الاجتماعى. ويرفض أعضاء هـذه الجمعية الاعتقاد الذى مؤداه أنه يجب على كل فرد أن ينتمى إلى أحد فئتـي الجنس، ويتوقون إلى مجتمع يتقبل الاختلافات التناسلية.

إن أهداف "جمعية التداخل بين الجنسين فى أمريكا الشمالية" تبدو غيـر واقعية. فمن الصعب تخيل عالم لم تعد فيه الأعضاء التناسلية بمثابة معيار لفهم الذكور والإناث تؤكد الارتباط الوثيق بين الأعضاء التناسـيلية والنـوع فـي الواقع الذى يسلّم به الناس. هذا الواقع المسلم به يقدم لنا "اتجاهًا طبيعيًا" نحـو النوع، إذ يتكون من مجموعة معتقدات تبدو "واضحة ظاهريًا"، وبالتالى لـيس هناك مجال لفحصها أو التشكيك فيها. ومن بين هذه "البديهيات التى لا خلاف عليها" "Unquestionable Axioms": "الاعتقاد بأن هناك نوعين فقـط، وأن النوع ثابت، وأن الأعضاء التناسلية بمثابة علامات أساسية تدل على النـوع،

وأن ثنائية الذكر والأنثى شيء طبيعي، وكون الفرد ذكرًا أو أنثى ليس محل اختيار، فكل الأفراد يستطيعون بل ويجب أن يصنفوا إما ذكورًا أو إناثًا (Hawkesworth, 1997, p. 649; See also Garfinkel 1967, Kessler and Mckenna 2000)، ويمكن القول بأن الأفراد الذين لديهم صفات جنسية متداخلة سوف يتخذون "الاتجاه الطبيعي" من خلال الإقرار باحتمالية مؤداها أن الأعضاء التناسلية ليست دليلاً قاطعًا على الذكورة أو الأنوثة.

الجنس أم النوع؟

إن "جمعية التداخل بين الجنسين فى أمريكا الشمالية" والبحث حول الأفراد الذين لديهم صفات جنسية متداخلة قد ساعدا فى الكشف عن العمليات الاجتماعية التى تساهم فى تحديد (وفى الحالات الكثيرة للأفراد الذين لديهم صفات جنسية متداخلة) بنية فئة الجنس. وهذه الجهود يمكن النظر إليها على أنها جزء من محاولة أوسع لفهم العلاقة بين الجنس والنوع. فالغالبية الآن توافق على أن الجوانب البيولوجية أو التناسلية للذكورة أو الأنوثة لا يمكن وصفها بصورة منفصلة كليًا أو بعيدة عن العمليات الاجتماعية والممارسات التى تعطى معنى لهذه الخصائص. وكما يفسر لنا "هيونجا" و"هيونجا" Hoyenga and Hoyenga (1993, p.6) "نحن نتاج كل من بيئتنا البيولوجية والاجتماعية الحاضرة والماضية، وعلى نحو متزامن، وبصفة متلازمة فنحن أجساد وعقول فى شيء واحد وفى نفس الوقت".

وقد لا يبدو أن هذه الرؤية- بأن علم الأحياء والمجتمع يتفاعلان لتشكيل السلوك الإنساني- يمكن أن تكون محل جدل أو خلاف،

ولكن الباحثين يختلفون بصورة كلية حول سبل فهم هذا التفاعل. هل الجنس هو الأساس البيولوجي والجيني الذي يؤدي إلى ظهور اختلافات النوع، أم أن اختلافات النوع تؤدي إلى ظهور جنسين يسهل التفرقة بينهما؟ وهل الازدواج الجنسي ذاته مكون اجتماعي؟

يقدم هذان الموقفان في هذه المناقشة إدراكًا مميزًا للجسد **(Connell 1995)**، وبالتالي فهما لا يتفقان على مدى رؤيتهما للجنس باعتباره مكونًا اجتماعيًا فهناك من يعتقدون أن النوع ليس له أساس بيولوجي أو جيني **(Lorber 1994)**، وبناء عليه يكون الجسد بمثابة سطح حيادي أو منظر طبيعي ترسم عليه الرموز الاجتماعية **(Connell 1995, p. 46)**، وبالتالي فإن الازدواج الجنسي من هذا المنظور يعد جزءًا من واقع موضوعي أكثر من كونه تمييزًا يتكون على نحو اجتماعي. ويذكر كل من "كيسلر" و"ماكينا" **Kessler and Mckenna (1978, p. 163)** أنه "يعتقد العلماء أن الازدواجية توجد حيث يكون هناك متصل ... إن الاختلافات البيولوجية والفسيولوجية والاجتماعية لا تقودنا لرؤية نوعين، ولكن رؤيتنا للنوعين تقودنا "لاكتشاف" الاختلافات البيولوجية والفسيولوجية والاجتماعية"، وبعبارة أخرى يمكن القول إنه في البداية يكون لدينا فهم اجتماعي حول معنى كل من الرجل والمرأة أو ما يجب أن يكونا عليه، وبالتالي ندرك اختلافات الجنس.

ويقترح كل من "كيسلر" و"ماكينا" **Kessler and Mckenna (1978)** أنه على الرغم من أن عملية تحديد فئة الجنس في البداية تحدث عند مرحلة الميلاد (أو ربما حتى قبل الولادة) ويظل الأفراد يقومون بعملية تصنيف كل

فرد كرجل أو مرأة طوال العمر، وهذه العملية المتواصلة من التصنيف (أو بكلماتهم "الصفات" **Attribution**) هى بمثابة وسائل يمكن من خلالها تحديد الاختلافات وإعادة إنتاجها، فإنها يوضحان أن البالغين تنقصهم بعض المعلومات عن أجساد الآخرين، وتستخدم هذه المعلومات فى تحديد فئة الجنس عند الميلاد، ولأن الملابس عادة ما تخفى الأعضاء التناسلية عن نظر الآخرين، فإن الأفراد يعتمدون على بعض "العلامات" الأخرى لتحديد فئة الجنس، وتتضمن هذه العلامات الخصائص المادية مثل الشعر ونمط الجسد والصوت وقد تتضمن جوانب أخرى مثل الملبس وأسلوب التصرف أو السلوك. وما يتم اعتباره علامات تحدد فئة الجنس يعتمد بشكل كبير على الوضع الثقافى، وبالتالى يختلف باختلاف الزمان والمكان والجماعة الاجتماعية. ويعتمد تحديد الجنس بصورة كبيرة على المعايير الاجتماعية، ومع تغير الطرق المقبولة لتعبير الذكور والإناث عن أنفسهم، تتغير العلامات الدالة على فئة الجنس.

وتزداد هذه العمليات تعقيدًا فى ضوء ملاحظات "كيسلر" و"ماكينا" **Kessler and Mckenna** اللذين يلاحظان أنه بغضّ النظر عن المعايير التى يتم الاستشهاد بها لتحديد فئة الجنس، فإنه ليس هناك معيار صالح لتمييز الذكور عن الإناث فى جميع الأحوال:

لو تساءلنا عن المعايير التى يمكن الاستناد إليها لتصنيف شخص ما على أنه ذكر أو أنثى، فإن الإجابة تبدو واضحة إلى درجة تجعل السؤال يبدو تافهًا. ولكن إذا نظرنا إلى مجموعة من الاختلافات التى تميز بين

الذكور والإناث، فلن نجد اختلافاً واحدًا ينطبق على نوع واحد في جميع الحالات بلا استثناء. فليس هناك خصائص سلوكية (مثل البكاء أو العدوان البدنى) تنطبق على أحد النوعين أو لا تنطبق على الآخر بصفة دائمة، كما أن الخصائص الجسدية – سواء كانت ظاهرة (مثل اللحية)، أو غير مكشوفة (مثل الأعضاء التناسلية)، أو غير ظاهرة (مثل الغدد التناسلية) – لا يمكن استخدامها دائمًا للتفرقة بين النوعين (Kessler and Mckenna 1978, pp. 1 - 2).

ما الذى تعنيه هذه الآراء؟ إن الأكثر أهمية هى تلك الرؤية التى مفادها أن اختلافات الجنس لا تعتمد بصورة كلية على الخصائص "الموضوعية" للكائنات البشرية؛ بل ينظر إليها على أنها مكونات اجتماعية. وعلاوة على ذلك، فإن هذا يتضمن أنه من المستحيل أن نفكر فى الجنس بعيدًا عن النوع، فوفقًا لهذه الرؤية، فإن النوع أساس للتمايزات القائمة على الجنس، وليس الجنس أساسًا للتمايزات القائمة على النوع.

ومن خلال هذا المنظور، يعتقد معظم الناس أن هناك فئتى جنس يمكن تحديدهما بشكل موضوعى، مما يجعلهما "حقيقتين" وهو ما يحتاج إلى تفسير. ويريد بعض الباحثين مثل "كيسلر" و"ماكينا" Kessler and Mckenna تفسير كيفية اكتساب تمايزات الجنس لسماتها الواضحة وأسباب عدم صحة الاعتقاد بوجود هذه التمايزات – على حد قولها – مما يجعله اعتقادًا غير قابل للتغيير (Garfinkel 1967, pp. 122 - 8).

إن منظور "كيسلر" و"ماكينا" Kessler and Mckenna قد يكون صعب الفهم؛ نظرًا لأن الاعتقاد بأن وجود فئات جنس حقيقية على نحو موضوعى

يمثل اعتقادًا شائعًا فى الفكر الغربى، إلا أن المثير للدهشة أن التسليم بهـذا الاعتقاد هو الذى يثير اهتمام كيسلر وماكينا بفهم كيفية ظهـور اعتقـادات شائعة فى الحياة اليومية. إن معانى النوع لها جذور فى العالم الاجتمـاعى، وكما نفهم من هذه الرؤية تكون العمليات الاجتماعية – بدلاً مـن العمليـات الوراثية أو البيولوجية – هى الأساس لفهم النوع. وقد تتضمن هذه العمليات ممارسات تركز على الأفراد مثل التنشئة الاجتماعية (كما سنرى فى الفصل القادم)، أو ممارسات اجتماعية تعمل على مستويات أخرى من التحليل كتلك الموجودة فى الجماعات والمنظمات، وسنناقش ذلك فـى الجـزأين الثـانى والثالث من هذا الكتاب.

وعلى الجانب الآخر من هذا الجدال نجد علماء الاجتماع الذين يؤكدون أن البيولوجيا تضع حدودًا على ما تستطيع التأثيرات المجتمعية أن تتحققـه (Rossi, 1977, Udry 2000). وهذه الرؤى التى يشار إليها أحيانًا من خـلال منظورات "علم الأحياء الاجتماعى" **biosocial** تنظر إلى الجنس علـى أنـه بمثابة تمايزات "حقيقية" وموضوعية يمكن تحقيقها بين كـل مـن الـذكور والإناث، والتى لها أصول فى الفسيولوجيا البشرية وعلم التشريح **anatomy** والوراثة. وهذه التمايزات تصبح مادة خام حيث يتكون منها النوع. وعلمـاء الاجتماع الذين يتبنون هذه الرؤية لا ينكرون بالضرورة أن عملية تحديد فئة الجنس تعكس قواعد متفقًا عليها اجتماعيًا كما أنهم لا ينكرون أن النوع يشكل ما يُعد علامات على فئة الجنس. إلا أن علماء الاجتماع يميزون بوضوح بين الجنس والنوع، ويرون أن الجنس يحدد بنية النوع.

إننى أقدم هذه الرؤى لأوضح أن الاختلافات فى كيفية تعريف علماء الاجتماع للجنس والنوع تعكس أكثر من مجرد جدال حول المصطلحات. وتمثل الاختلافات الأساسية فى أنواع الأسئلة التى يطرحها الباحثون ونوعية المعرفة التى يأملون فى الحصول عليها أساسًا لهذه الاختلافات. فعلى سبيل المثال يعد منظور علم الأحياء الاجتماعى أكثر تطابقًا مع الباحثين الذين يرغبون فى تحديد الإسهامات البيولوجية والوراثية أو التطورية المرتبطة بخصائص الذكر والأنثى وسلوكيات كل منهما. وسوف نناقش هذا البحث لاحقًا فى هذا الفصل، بينما يتبنى العلماء الذين يتفقون مع "كيسلر" و"ماكينا" Kessler and Mackenna رؤية مختلفة. وعلى الرغم من أن كلاً من "كيسلر" و"ماكينا" Kessler and Mckenna يدركان الآثار البيولوجية على الجسد المادى Physical body، فإنهما يعترضان على الفكرة التى ترى أن علم الأحياء هو "الأساس" للنوع (Kessler and Mckenna 2000, p. 69)، ومن هذا المنطلق فإن المؤيدين لمنظور علم الأحياء الاجتماعى يفترضون على نحو مسلم به تحديدًا أن الأكثر احتياجًا للتفسير هو اعتقاد الناس فى وجود فئتين من الجنس منفصلتين.

أنا أعتقد - شأنى فى ذلك شأن الكثير من علماء الاجتماع - أن العالمين الاجتماعى والبيولوجى يعتمدان على بعضهما البعض ويتأثر كل منهما بالآخر، إذ إن الجوانب البيولوجية أو الوراثية للذكورة أو الأنوثة لا يمكن أن تفهم كشىء منفصل تمامًا أو مختلف عن العمليات الاجتماعية والممارسات التى تعطى معنى لهذه الخصائص. وهكذا ومن المستحيل على

نحو دقيق فصل مجال الجنس عن النوع عندما نحاول تفسير أى جانب من جوانب الحياة الاجتماعية، وهذه الرؤية فى مكانٍ ما بين "كيسلر" و"ماكينا" Kessler and Mckenna ومدخل علم الأحياء الاجتماعى، وبالتالى سوف أستخدم مصطلح "النوع" بدلاً من "الجنس" أو "فئة الجنس" على مدار هذا الكتاب، إلا أننى عند مناقشة نظرية محددة أو مجموعة أعمال تستخدم الجنس بدلاً من النوع، سوف أستخدم المصطلحات التى يستخدمها رواد هذا المنظور.

الأطر الثلاثة لفهم النوع

هناك ثلاثة أطر رئيسية سوف تستخدم لتنظيم المادة التى تعرض فى هذا الكتاب. وتتفق تلك الأطر بصورة عامة مع "الفعل السوسيولوجى" فيما يتعلق بالممارسات الاجتماعية التى تنتج النوع. وبالنسبة للبعض، فإن هذا الفعل يكمن بالنسبة للأفراد فى شخصياتهم وسماتهم وعواطفهم ... وهكذا. وهذا المدخل "الفردى" سوف نلقى الضوء عليه فى الجزء الأول، ولكنه سوف يتضح أيضًا فى الفصول الأخرى. وتشكل التنشئة الاجتماعية الممارسة الاجتماعية الأكثر ارتباطاً بذلك الإطار، وهذا ما سوف يشكل اهتمام الفصل الثانى والثالث. وبالنسبة لآخرين، فإن النوع يتبلور من خلال التفاعل الاجتماعى ويعتمد تأثيره على السياق الذى يوجد فيه هذا النوع. وهذا يتضمن أن النوع لا يمكن اختزاله إلى الهوية أو مجموعة من السمات الشخصية. بينما يعتقد آخرون أن النوع متجسد فى البناءات وممارسات التنظيمات والمؤسسات الاجتماعية، التى تبدو ظاهريًا محايدة تجاه النوع.

وأرى أن المدخلين الأخيرين على نحو "سياقى" نظرًا لأنهما يعتبران أن القوى التى يتبلور النوع من خلالها تقع خارج نطاق الفرد، وهذه المداخل سوف يلقى الضوء عليها فى الفصل الرابع وسوف نناقشها خلال الجزأين الثانى والثالث.

ويركز كل إطار اهتمامه على جوانب مختلفة من العالم الاجتماعى، ونتيجة لذلك فكل إطار يطرح أنماطًا مختلفة من التساؤلات ويتوصل إلى أنماط متباينة من الاستنتاجات. أنا أتصور أن هذه الأطر بمثابة عدسات تلقى الضوء على قضايا محددة بصورة مركزة، بينما تظل قضايا أخرى خارج نطاق الرؤية ويتم إغفالها أو تجاهلها، وبالتالى فإن استخدام إطار محدد يمكن من يستخدمه من إدراك شىء ما قد يجعله لا يستخدم إطارًا آخر. إلا أنه فى الوقت الذى تمكن فيه الأطر مستخدميها من إدراك شىء ما، فإنها مع ذلك سوف تحدد ما يمكن رؤيته من خلال استبعاد القضايا الأخرى من دائرة المناقشة.

إن كون جميع الأطر جزئية وانتقائية هو أساس ازدياد وعى دارسى النوع بأن استخدام إطار واحد لا يكفى لفهم موضوع معقد مثل موضوع النوع. فإن النوع فى الأساس نسق متعدد المستويات **Multilevel System** ومن ثم يمكن ملاحظة تأثيراته فى كل مستويات الحياة الاجتماعية، وهذا لا يعنى أن الأطر التى سوف تستخدم سوف تكمل بعضها البعض لتقدم صورة كاملة فى النهاية. فقد يكون هناك جزء من أحد الأطر مكملاً لجزء من إطار آخر، ولكن ذلك لا يحدث دائمًا بالضرورة كما سنرى فيما بعد. إن الانتقال

بين الأطر أو الربط بينهم بوسائل إبداعية إنما يتطلب مجهودًا فكريًّـــا، ومـــا يمكن أن نفعله هنا هو فحص الزوايا المختلفة لرؤى علماء الاجتماع حـــول دراسة النوع وكشف المعرفة التى توصل إليها كل منهم والأسئلة التى تركت بلا إجابة وتنمية طرق للانتقال من منظور إلى آخر.

وتشمل الأطر الثلاثة التى سوف تستخدم فى هذا الكتاب لفهم النـــوع: المدخل الفردى، والمدخل التفاعلى، والمدخل المؤسسى. وبينما يتضمن كـــل إطار بداخله وجهات نظر عديدة، فإنى أعتقد أن الاختلافات بين الأطر أكثر وضوحًا بالمقارنة بالاختلافات بين المنظورات الموجودة فى كل إطار. فعلى سبيل المثال، على الرغم من أن كل إطار يتضمن بعض المنظورات الحديثة والكلاسيكية حول النوع، فإن الأطر بصفة عامة ظهـــرت خـــلال فتـــرات تاريخية مختلفة وبعض الأطر استخدمت بصورة أكثر كثافة بالمقارنة بالأطر الأخرى، فكثيرًا ما قام دارسو النوع باستخدام المداخل الفردية للنـــوع فـــى مجال العلوم الاجتماعية، وهناك العديد من أوجه التشابه بين هذه المـــداخل وفهم غير المتخصصين للنوع، كما تضم المداخل الفردية نظريات مـــأخوذة من علم النفس وعلم الاجتماع. ولقد بدأ الكثير من المنظرين والباحثين حديثًا فى تبنى الفهـــم الارتبـــاطى للنـــوع **relation understanding of gender** محولين انتباههم نحو التفاعل الاجتماعى والعلاقات الاجتماعيـــة. ويعتمـــد أنصار المدخل التفاعلى على منظورات مثل الإثنوميثودولوجيا التى تركـــز على المواقف الاجتماعية. وتعد المؤســـسات المبنيـــة علـــى النـــوع **Genderd Institutions** أكثر الأطر حداثة من حيث الظهور، وهى أقـــل تطـــورًا مـــن

الناحية النظرية بالمقارنة بالأطر الأخرى، كما أن الذين لديهم رؤية مؤسسية يعتمدون على التقاليد السوسيولوجية للبناءات الكبرى، ويهتمون اهتمامًا كبيرًا بربط النوع بالأنماط واسعة النطاق مثل "دولة الرفاهية".

هل هناك منظور أكثر صدقًا من الآخر؟ على الرغم من أن الآراء التي يقدمها أنصار كل منظور من الممكن اختبارها إمبيريقيًّا والبرهنة عليها بالأدلة، فإن المنظورات ذاتها لا يمكن الحكم عليها بأنها صادقة أو زائفة، وبدلاً من ذلك فالمنظورات كظاهرة متعددة المستويات يجب النظر إليها على أنها أدلة استرشادية للتحليل والبحث. فالمنظورات تخبرنا بما يجب الاهتمام به وما يمكن أن نتجاهله أو نتغاضى عنه. إن المنظورات التي نوقشت في هذا الفصل تؤكد مجالات مختلفة للحياة الاجتماعية، كما توجه دارسي النوع إلى الطرق التي يعمل بها النوع في هذا المجال. وفي هذا الكتاب سوف أشير إلى هذه المنظورات إذا ما اقتضت الحاجة عندما نناقش جوانب محددة للنوع وسوف تكون بعض المنظورات مناسبة لبعض القضايا أكثر من غيرها. وفي بعض الأحيان سوف يكون هناك أكثر من منظور مناسب، وأنا أعتقد أن منظورًا واحدًا غير كاف لتناول علم النوع المعاصر.

أهمية النوع

لماذا يُدرس النوع؟ أهم فرضيات هذا الكتاب أن النوع من قضايا الحياة الاجتماعية، إذ يعد من المبادئ المنظمة للعالم الاجتماعي، ويقوم

بتنظيم هويتنا ومفاهيمنا الذاتية وبناء تفاعلاتنا، ويمثل أساسًا يمكن الاستناد إليه عند توزيع الموارد والقوى. وعلاوة على ذلك فالنوع قوة محافظة ومتماسكة ووجوده ممتد عبر الزمان والمكان. ولفهم كيف – وإلى حد ما لماذا- تعد مسألة النوع من القضايا التى سوف تلقى الاهتمام فى الفصول القادمة، ولمراجعة هذا النقاش فنحن بحاجة إلى الاعتماد على الأطر الثلاثة للنوع – والتى تمت الإشارة إليها سابقًا. أولاً، يمثل النوع قضية مهمة لأنه يشكل هويتنا ويساعد على التنظيم السلوكى للأفراد، ولا يتفق الباحثون على الوسائل التى يمكن من خلالها التعرف على كيفية اكتساب خصائص النوع، وبالتحديد كيف تصبح جزءًا من الشخص، ولكن يتفقون على أن النوع له دور فى كيفية رؤية الأفراد لأنفسهم وطرق السلوك وكيفية رؤيتهم للآخرين. وإذا كانت الحياة الحديثة تمكن الأفراد من أن يكون لديهم هويات متعددة، فإن هوية النوع تظل من أكثر القوى تأثيرًا فى تشكيل المعايير التى يؤمن بها الأفراد.

ثانيًا، يمثل النوع قضية مهمة نظرًا للدور الذى يقوم به فى تشكيل التفاعل الاجتماعى. فالهويات – بالطبع – تتبلور وتدعم من خلال التفاعل مع الآخرين. وبالتالى فإن التفاعل الاجتماعى محور رئيسى فى تحديد وصياغة النوع، كما يبدو أن التفاعل الاجتماعى يتطلب تحديد فئات الجنس **(Ridgeway 1997)**؛ فتحديد ما إذا كان الفرد ذكرًا أم أنثى يسهل التفاعل الاجتماعى، مما يدل على أهميته فى الحياة الاجتماعية.

وأخيرًا، ينظم النوع أيضًا المؤسسات الاجتماعية، وأقصد "بالمؤسسات الاجتماعية" "القواعد" التى تشكل بعض جوانب الحياة الاجتماعية

(Jepperson 1991) ، وتتضمن المؤسسات الاجتماعية القطاعـــات العامـــة للمجتمع المنظمة بصورة كبيرة على نحو رســـمى مثـــل التعلـــيم والـــدين والرياضة والنسق القانونى والعمل كما تشمل جوانب من الحياة ذات طـــابع شخصى وأقل تنظيمًا من الناحية الرسمية مثل الزواج والأبـــوة والأســـرة. ومن الاتجاهات فى علم النوع المعاصر توجيه الاهتمـــام إلـــى الـــسياسات والاتجاهات المؤسسية ذات النطاق الكبير، مثل العولمة والهجرة والنيوليبرالية **(e.g., Calás, Smircich, Tienari, and Fllehave 2010, Davis and van Driel 2005)** ، وعلى الرغم من أن المؤسسات الاجتماعية قد تختلـــف فـــى درجة تأثرها بالنوع (اعتمادها على النوع)، فإن هناك الكثير من المؤسسات لا يمكن فهمها دون الاهتمام بالطرق التى تجسد بها النوع وبالتـــالى تـــدعم مفاهيم النوع.

ويتضح من هذه المناقشة أن النوع يعطى الـــشكل والمعنـــى للأفـــراد والعلاقات الاجتماعية والمؤسسات. وبالتالى نحن لا نستطيع على نحو شامل فهم العالم الاجتماعى دون الاهتمام بالنوع ولكن العكـــس صـــحيح أيـــضًا، لا نستطيع فهم النوع دون فهم العالم الاجتمـــاعى، فأينمـــا وجـــدت الحيـــاة الاجتماعية، وُجد النوع، وأينما وُجد النوع، وُجدت الحياة الاجتماعية.

من الذى يجب أن يُلام؟ فهم اللامساواة لدى النوع

من النتائج غير المقصودة للرؤية الفردية تصنيف الرجـــل أو المـــرأة على أنه جان أو ضحية تقوم بالدفاع عـــن نفـــسها ضـــد الآخـــر أو قمعـــه

أو استغلاله. إن كيفية حدوث اللامساواة أكثر تعقيدًا من مجرد حدوثها. وكما أنه لا يجب فهم النوع فقط على أنه ملكية خاصة بالأفرد، فإنه يجب فهم اللامساواة بين النوع على أنها نتاج مجموعة معقدة من القوى الاجتماعية، وهذا يشمل أفعال الأفراد، ولكن يمكن أن نجد ذلك فى التوقعات التى توجه تفاعلاتنا وأيضًا فى تكوين الجماعات الاجتماعية والبناءات وممارسات المؤسسات التى تحيط بنا فى حياتنا اليومية، وهذه القوى تخضع للتدخل الإنسانى والتغيير، ولكنها ليست دائمًا مرئية أو معروفة أو يمكن فهمها، فهى قد تكون غير واضحة، وقد تكون لاشعورية وغالبًا ما يتم إعادة إنتاجها دون قصد، إلا أننا عندما نعرف كيف يعمل النوع، فسنكون قادرين على تحديه وإعادة صياغته كما نشاء.

ملخص الفصل

قدم هذا الفصل بعض الموضوعات الاسترشادية لهذا الكتاب، وتتضمن هذه الموضوعات اعتقادى الذى مؤداه أن النوع عنصر مهم للحياة الاجتماعية والعلاقات، واهتمامى بأن النقاط السوسيولوجية المميزة سوف تقدم وسائل مفيدة لفهم هذه القضايا. وتشمل التطورات الحديثة فى هذا المجال إعطاء اهتمام أكبر للرجل والذكورة والاهتمام بالتباينات من خلال فئات النوع والرغبة فى إعادة التفكير فى الأفكار والمفاهيم السوسيولوجية المهمة من خلال منظور النوع وإدراك قيمة البحث المقارن عبر القومى.

وبالإضافة إلى ما سبق، يعرف الفصل مـصطلحات أساسـية تـشمل النوع، ولقد ناقشت الاختلاف بين الجنس والنوع، وتقديم العديد من المفـاهيم ذات الصلة، والتى تشمل "الازدواج الجنـسى"، و"تحديـد الجـنس"، و"فئـة الجنس". ويعكس عدم اتفاق علماء الاجتماع حول الكيفيـة المناسـبة لفهـم العلاقات بين الجنس والنوع يعكس اختلافات أساسية حول العلاقات بين مـا هو بيولوجى وما هو اجتماعى. وأخيرًا قدمت ملخصًا لثلاثة أطـر سـوف تستخدم لتنظيم المادة فى الفصول الأخيرة وناقشت لماذا وكيف يشكل النـوع محل اهتمامنا فى الحياة الاجتماعية

قراءات أخرى

Bernard, Jessie. 1973a. "My four revolutions: An autobiographical history of the ASA." ***American Journal of Society 78: 773-791.***

Kessler, Suzanne J. 1998. ***Lessons from the Intersexed.*** **New Brunswick, NJ: Routgers University Press.**

Schrock, Douglas and Schwalbe, Muchael. 2009. "Men, masculinity, and manhood acts." ***Annual Review of Sociology 35: 277-295.***

المصطلحات الأساسية

النوع	**Gender**
الجنس	**Sex**
فئة الجنس	**Sex Categor**
تحديد الجنس	**Sex assignment**
الازدواج الجنسى	**Sexual dimorphism**
التداخل الجنسى	**Intersexual**
علم الأحياء الاجتماعى	**Biosocial**
المؤسسة الاجتماعية	**Social Institution**

أسئلة التفكير النقدى

١ – قم بتطبيق المنظورات الثلاثة للنوع على حياتك اليومية. أعطِ أمثلة على كيفية عمل النوع على مستويات التحليل الفردى، والتفاعلى، والمؤسسى.

٢ – بدلاً من الإشارة إلى المرأة أو الرجل باستخدام مصطلح "الجنس الآخر"، حاول أن تشير إليهما باستخدام مصطلح "النوع الآخر"، هل هذا يغير افتراضاتك حول العلاقة بين هاتين الفئتين؟

٣ – هل تتفق مع الرأى الذى مؤداه أن "الجنس يصاغ على نحو اجتماعى"؟ وأى نوع من الدلائل يمكن أن تستخدمه لتدعيم موقفك؟

الجزء الأول

المداخــل النظريــة

الفصل الثانى

تصنيف الفرد على أساس النوع

أهداف الفصل

- تقييم البحث السيكولوجي عن الاختلافات الجنسية بما فى ذلك البحث المقارن والبحث عبر القومى على نحو نقدى.
- تقييم البحث عن الإسهامات البيولوجية والوراثية لدراسة الاختلافات الجنسية على نحو نقدى.
- تقييم الرؤى السوسيولوجية للنوع باعتباره صفة فردية على نحو نقدى.

يرى العديد من علماء الاجتماع وعلماء النفس، أن الشخصيات، والعقول، والأجساد وكل الخصائص الأخرى التى تشكل الأفراد ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتصرفاتهم فيما يتعلق بفهم النوع، ومن هذا المنطلق، فإن النوع يتجسد فى من يكون الناس أو كيف يتصرفون، فالنوع شىء يمتلكه الأفراد باعتباره جزءًا من ذاتهم ويلازمهم عندما يسيرون عبر الحياة، وهذا الشىء يمكن أن يفهم على أنه الذكورة أو الأنوثة أو ربما يمكن أن يعرف بصورة أكثر تحديدًا على أنه سمات محددة أو خصائص مثل التفوق فى الرياضيات.(Hyde and Mertz 2009; Panner 2008)، أو الاهتمام بالسياسة (Mayer and Schmidt 2004)، إلا أن النوع يفهم فى جميع الأحوال على أنه شىء ما يكمن فى الفرد، وهذه الطريقة لتناول النوع – التى أطلق عليها المنظور الفردى – تعد الأكثر شيوعًا بين الأطر الثلاثة التى سوف تناقش فى هذا الكتاب. وفى هذا الفصل سوف ندرس على نحو نقدى هذا المدخل من خلال دراسة الطرق العديدة التى استخدمها علماء النفس وعلماء الاجتماع لتطبيق هذا الإطار.

وبالإضافة إلى تركيز هذا الإطار على الأفراد، فإن الافتراض الآخر لهذا الإطار هو الاعتقاد الضمنى بأن متوسط الاختلافات بين النساء والرجال كجماعات أكثر من الاختلافات الموجودة بين أفراد كل فئة، وهذا لا يعنى أن كل النساء متشابهات، أو أن جميع الرجال متشابهون، وإنما يعنى أن الجنس

يفرض بعض القيود على النوع، والضغوط التى يفرضها الجنس تأتى بالأساس من الأدوار الإنجابية المختلفة للنساء والرجال، وهكذا فإن الذين يرون النوع صفة للفرد يعتقدون أن هناك اختلافات بين الجنسين تظل ثابتة نسبيًا عبر المواقف.

ولأن المدخل الفردى يرى الاختلافات بين النساء كجماعة والرجال كجماعة أكبر من الاختلافات داخل كل فئة، فإن الباحثين الذين يستخدمون هذا الإطار يهتمون بالاختلافات القائمة بين النساء (أو الرجال) أقل مما يهتم بها الباحثون الذين يتبنون أطرًا بحثية أخرى وذلك فيما يتعلق بالعرق، والسلالة، والتوجهات الجنسية، والطبقة الاجتماعية وهكذا، وبالتالى يتبنى الباحثون أطرًا أخرى (على الرغم من أن هذا الاتجاه قد تغير كثيرًا فى السنوات الأخيرة)، ويعتقد هؤلاء الباحثون أن فروق الجنس بمثابة منظم قوى للقدرات الإنسانية والسلوك.

ويعدّ الكثير من هذا التراث مقارن، فهو يؤكد على تحديد الاختلافات بين النساء والرجال. وبالتالى فإن علماء النفس وعلماء الاجتماع الذين يتبنون هذا المنظور يستخدمون مصطلح "الجنس" بدلاً من مصطلح "النوع" لوصف طبيعة هذه السمات والميول التى يقومون بوصفها، ولهذا السبب فإن تركيز هذا التراث البحثى يمكن أن يوصف بشكل عام "باختلافات الجنس". وهناك موضوعان حظيا بالاهتمام من هؤلاء الباحثين، الأول هو الاهتمام بوصف وقياس اختلافات الجنس وقياسها، والثانى يتضمن فهم نشأة هذه الاختلافات من خلال الإسهامات الوراثية أو البيولوجية.

اختلافات الجنس فى السمات أو القدرات أو الميول السلوكية

عند التركيز على الخصائص الفردية، فإنه ليس من المستغرب أن يكون بحث اختلافات الجنس على وجه الخصوص أكثر انتشارًا فيما بين علماء النفس الذين كانوا بصفة عامة أكثر اهتمامًا بالصفات الفردية بالمقارنة بعلماء الاجتماع. فقد كان بحث "ماكوبى" و"جاكلين" **Maccoby and Jacklin** (١٩٧٤) بعنوان "سيكولوجية اختلافات الجنس" يشار إليه أنه من الأعمال الكلاسيكية فى هذا المجال. وبطريقة شاملة قام المؤلفان بمراجعة وتحليل التراث الموجود حول اختلافات الجنس فيما يتعلق بكل من المزاج والإدراك والسلوك الاجتماعى ولم يكن ذلك بالأمر الهين حتى فى عام (١٩٧٤)، ومن أمثلة اختلافات الجنس التى ناقشها "ماكوبى" و"جاكلين" القدرات الفكرية المتعددة مثل مهارات الرياضيات، والتحدث بصورة شفاهية، والسلوك الاجتماعى مثل العدوانية. ولكن من الغريب أن يكون أحد أهم استنتاجات هذا الكتاب أن الاختلافات بين النساء والرجال كانت أقل عددًا وأهمية مما كان الكثيرون يعتقدون من قبل.

ولقد كانت حركة المرأة بمثابة مثيرات بالنسبة للعديد من هذه الدراسات الأولية (**Eagly 1995**)، فلقد كان الباحثون مهتمين بصفة خاصة بمواجهة الصور النمطية ذات الطابع الثقافى السلبى عن المرأة، وكانوا يعتقدون أن بحوثهم الإمبيريقية سوف تخدم هذا الهدف من خلال توضيح التشابهات الأساسية بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالميول السلوكية

والسمات الشخصية، وفى هذا الصدد فإن الباحثين فى مجـــال الاختلافـــات الجنسية قد قاموا باستخدام اعتقاد بيرنـــارد Bernard (١٩٧٣) أن البحـــث العلمى حول النساء والاختلافات الجنسية سوف يساعدان فى إزالة الـــصور النمطية السلبية والرؤى الثقافية التى تفترض أن المرأة أقل مكانة من الرجل، ويمثل البحث الذى أجراه ماكوبى وجاكلين (١٩٧٤) تراثًا لا يزال يـــستخدم حتى اليوم فى أبحاث الاختلافات الجنسية.

وقد قام الباحثون بدراسة المئات من الخصائص الشخصية والقـــدرات والتوجهات السلوكية فى محاولة لتحديد الاختلافات (وعلى نطـــاق أصـــغر التشابهات) بين الرجال والنساء. فعلى سبيل المثال، كما ذكر ســـابقًا، فـــإن الباحثين غالبًا ما يدرسون الصور النمطية الثقافية مثـــل الاهتمـــام بالتربيـــة والقدرة بين النساء، أو العدوان بين الرجـــال **(Eagly and Crowley 1986, Eagly and Steffen 1986)**، ولقد كشفت الدراسات أيضًا اختلافات الجـــنس فى السمات الشخصية مثل الحزم واحترام الـــذات، وكـــذلك فـــى القـــدرات المعرفية مثل استخدام اللغة والتفوق فى الرياضـــيات، ومثـــل الاتجاهـــات المتعلقة بالجنس وفى مجالات أخرى كثيرة **(Cohn 1991; Feingold 1993, 1994, Hyde 2005, Hyde and Linn 2006, Jones, Braitwaite and Healy 2003, Moore and Johnson 2008, Oliver and Hyde 1993, Voyer, Voyer, and Bryden 1995)**.

حجم واتساق اختلافات الجنس

ما مدلول هذه الاختلافات الجنسية؟ للإجابة عن هذا الـــسؤال فـــنحن بحاجة إلى فحص قضيتين مرتبطتين معًا هما:

١ – أهمية أو حجم الاختلافات الجنسية،

٢ – اتساق هذه الاختلافات عبر عينات وفترات زمنية ومواقف.

وهذه القضايا مهمة لأنه ليس هناك تقريبًا سمات أو سلوكيات تميز على نحو موثوق فيه كل الرجال عن كل النساء. ولهذا السبب، فعندما نجد اختلافات الجنس فانها تكون بمثابة اختلافات متوسطة بين الجنسين وليست بمثابة فروق فئوية. وعادة ما تتضمن الاختلافات بين الرجال والنساء أن استجاباتهم تتشابه إلى حد ما، وفهم مدي هذا التشابه يسمح للباحثين بتحديد مقدار هذا الاختلاف بالنسبة للأنواع الأخرى من الاختلافات بين الأفراد.

ومع الأخذ فى الاعتبار حجم اختلافات الجنس، يبدأ الباحثون بجمع كل نتائج البحث ذات الصلة والمرتبطة بالاختلافات محل الدراسة. وفى بحثهم حول اختلافات الجنس فى الفصل الدراسى، ومنها سلوك الغش على سبيل المثال، قام كل من ويتلى **Whitley** ونيلسون **Nelson** وجونز **Jones** (١٩٩٩) بجمع ست وثلاثين دراسة أجريت حول هذه القضية. ولقد تم تحليل هذه الدراسة باستخدام أسلوب إحصائى يطلق عليه "ما بعد التحليل" **Meta – analysis**، وهذا الأسلوب يسمح للباحثين بتقدير أهمية اختلاف الجنس مع الأخذ فى الاعتبار نتائج الدراسات المتعددة والعينات. ويعد "ما بعد التحليل" طريقة دقيقة لتجميع النتائج التى تم التوصل إليها فى دراسات كثيرة والوصول إلى استنتاجات حول الحجم المتوسط لأى اختلاف جنسى محدد.

ويتناول هذا المدخل حجم اختلاف الجنس فى ضوء درجة التداخل بين درجات الرجال والسيدات، **(Hyde 2005)** فعندما تتداخل درجات كل من

السيدات والرجال بنسبة ٨٥% فأكثر، فإنه يمكن النظر إلى ذلك على أنه متوسط اختلاف صغير، بينما إذا كانت نسبة التداخل ٦٥% فإنما يمثل ذلك معدل اختلاف متوسط، وإذا كانت نصف الدرجات متداخلة، يمثل ذلك معدل اختلاف كبير. وهذا يعنى أنه حتى عندما نجد اختلافات كبيرة بين الجنسين، يظل هناك تداخل كبير يؤخذ فى الاعتبار فى درجات الرجال والنساء. فى الحقيقة بالنسبة للعديد من الخصائص التى قام الباحثون بدراستها فى مجال اختلافات الجنس، فإن النساء والرجال يتشابهون أكثر مما يختلفون **(Hyde 2005)**. وفيما وراء تحليلاتهم لاختلافات الجنس فى سلوك الغش، وجد ويتلى **Whitley** وآخرون (١٩٩٩) معدل اختلاف صغيرًا جدًا بين الجنسين، ولكن الرجال على الأرجح أكثر تورطًا فى الغش من النساء.

ويمثل فهم أهمية أى اختلاف جنسى محدد أهميةً كبيرة. والفشل فى إيضاح هذه القضية يساعد فى استمرار نمطين للتحيز **(Hare - Mustin and Marecek 1998)**. "والتحيز الأساسى" **"Alpha bias"** بمثابة نزعة نحو المبالغة فى اختلافات الجنس، وبالتالى خلق انطباع بأن السيدات والرجال يظهرون كأشياء مضادة، بينما فى الواقع فإنه حتى فى أكثر اختلافات الجنس قوة، تظل الاختلافات متوسطة وليست فئوية. وعلى الجانب الثانى فإنه عندما تقل اختلافات الجنس الكبيرة أو يتم تجاهلها نسبيًا، يظهر لدى الباحثين "التحيز الثانى" **"Beta bias"** وفى هذا الموقف ينظر الباحثون إلى كل اختلافات الجنس كما لو كانت أشياء تافهة، وكل من أنماط التحيز يمكن تجنبها من خلال التقدير الصحيح لحجم كل منهما.

ويشير مصطلح "اتساق اختلافات الجنس" إلى الاستقرار النسبى لهذه الاختلافات عبر عينات مختلفة (مثل عينات تختلف فى العمر والعرق أو السلالة أو الطبقة الاجتماعية) أو عبر الفترات الزمنية أو فى السياقات الاجتماعية. ويمكن أن يستخدم ما وراء التحليل لدراسة هذه القضايا أيضًا، إذ إنه يمكّن الباحثين من مقارنة الأحجام النسبية لاختلافات الجنس عبر جماعات عمرية، وفترات زمنية، ودول أو عوامل أخرى.

وتعدّ مسألة الاتساق أيضًا مسألة نسبية شأنها فى ذلك شأن حجم الاختلافات. فإن دراسة اختلافات جنسية محددة نادرًا ما تتميز بالاتساق التام، فتأثير حجم الاختلافات واتجاهها (مثل تفضيل الذكور أو تفضيل الإناث، أو عدم وجود اختلافات) قد يختلف من دراسة لأخرى. وبالتالى يقوم الباحثون أيضًا بتحديد ما إذا كان أحد الاختلافات الجنسية متسقًا فى العينات المختلفة أكثر من أحد الاختلافات الشخصية أو السلوكية الأخرى. ولأن هناك الكثير من العوامل التى تجعل الحصول على نتائج متسقة فى العلوم الاجتماعية فى غاية الصعوبة، يجب أن يكون الباحثون قادرين على تحديد أسباب اختلاف النتائج، والفصل بين الأسباب التى لها علاقة بالاختلافات الجنسية وغيرها من العوامل. ومن المعروف أن تحديد مدى الاتساق مهم لأنه يمكّن الباحثين من الربط بين سمات معينة أو ميول سلوكية معينة من ناحية، وجنس معين من ناحية أخرى، بدلاً من الربط بينها وبين فئة اجتماعية أو زمان أو مكان، فإذا كان الجنس يفسر وجود سلوكيات أو سمات شخصية معينة، يجب أن نتوقع وجود هذه العلاقة فى الدراسات المختلفة.

تعاظم واتساق اختلافات الجنس:

توضيح من البحث عبر القومي

إن الإقرار بأن السيدات كثيرًا ما يشكون من الناحية الصحية بالمقارنة بالرجال يعد من نتائج البحث المسلّم بها **(Torsheim, Revams - Sieberer, Hetland, Valimaa, Danielson, and Overpeck 2006, Van de Velde, Bracke, Levecque, and Meuleman 2010)**. ولكن مثل اختلافات الجنس الأخرى فإن تعاظم واتساق هذه الاختلافات إنما يختلف من دراسة إلى أخرى حتى التى تركز على مجتمع واحد **Single Society**، وتمدنا دراسة تورسيم **Torsheim** وآخرين (٢٠٠٦) حول الصحة الذاتية للمراهق بمثال لبحث اختلافات الجنس الذى يوضح هذه القضايا فى السياق عبر القومى.

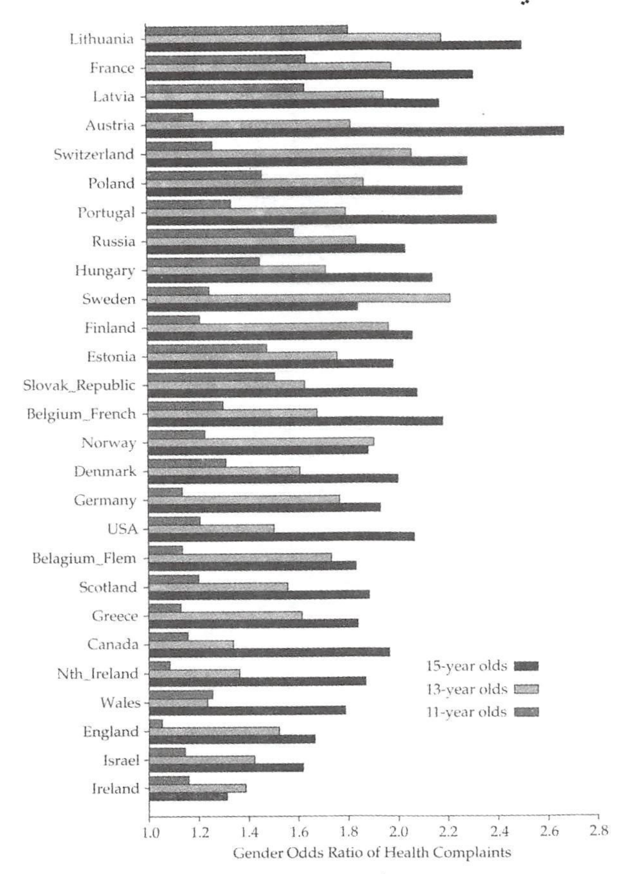
ولقد قام المؤلفون بتحليل مسوح المراهقين فى تسع وعشرين دولة ومنطقة. وقام المسح بقياس تكرار شعور المستجيبين لعدد من القضايا الصحية مثل الصداع، وحدة الطباع، وصعوبات النوم، والعصبية ... إلخ. ولقد تم سؤال المستجيبين حول استخدام المواد الكحولية وظروف المعيشة ومستوى الدعم الاجتماعى من المدرسين وزملائهم. وهذا المستوى الفردى للمعلومات قد تم ربطه بالمعلومات التى تم الحصول عليها من الدول التى يعيشون فيها، وبالأخص التى تتعلق بالمكانة النسبية للسيدات وإجمالى الناتج المحلى للدولة **(GDP)** وقياس الوضع الاقتصادى.

وبالنسبة لكل شكوى صحية ولكل الجماعات العمرية الداخلة فى الدراسة (أعمار ١١، ١٣، ١٥) أقرت البنات بشكاوى صحية أكثر من

الصبيان. ولقد كانت اختلافات الجنس بصفة عامة صغيرة في الأعمار الأصغر بالمقارنة بالمراهقين في المرحلة العمرية الأكبر. ويعرض لنا الشكل (٢ - ١) نتائج كل دولة بالتركيز على اختلافات الجنس في الشكاوى الصحية الدورية. ولقد عُرضت النتائج بنسب مختلفة لتكشف لنا عن حجم التأثير. وتستخدم النسب المختلفة لمقارنة ما إذا كانت احتمالية الحدث (في هذه الحالة، أي شكاوى صحية دورية) مماثلة للجماعتين (في هذه الحالة البنات والصبيان). والنسب المختلفة التي تزيد عن (١) إنما تشير إلى احتمالية أن إعلان الشكاوى الصحية الدورية سوف يكون أكثر للبنات بالمقارنة بالصبيان. ويعرض لنا الشكل (٢ - ١) البنات في كل الدول التي لديها شكاوى صحية دورية أكثر بالمقارنة بالصبيان. بينما كانت الاختلافات أقل في أصغر الجماعات عمرًا، وتباين حجم الاختلافات الجنسية من دولة إلى أخرى. ولقد توصل الباحثون بشكل عام إلى أن الدول التي ظهر فيها تماثل كبير بين النساء والرجال في مجالات مثل التعليم والدخل والسياسة كانت لديهم اختلافات جنسية صغيرة في مجال صحة المراهقة.

وإجمالاً، توصلت تلك الدراسة إلى أن اختلافات الجنس الشائعة في الصحة الذاتية للمراهق عبر الدول تقترن بالاختلاف عبر القومي في حجم هذه الاختلافات. وتلك النتائج تؤكد مناقشتنا السابقة لتعقيدات بحث اختلاف الجنس وإسهاماته. وعلى الرغم من أن اختلافات الجنس في مجال الصحة الذاتية قد تم التسليم بها ولم تكن خاصة بثقافة محددة أو نسق سياسي أو موقع جغرافي، فإن تلك الاختلافات ليست متماثلة في كل مكان. ولذلك فإن التحدي أمام الباحثين يتمثل في فهم العوامل التي تجعل من النوع قوة متسقة في

تشكيل حياة الأفراد والعوامل التى تساهم فى تنوع تلك التأثيرات. وقد ساهم تحسين جودة البيانات والحصول عليها فى زيادة حجم ونوعية البحث عبر القومى حول اختلافات الجنس مما زوّد الباحثين بأدوات بحثية أكثر تساعدهم فى تناول تلك القضايا.



شكل (٢ – ١): فروق نسب الشكاوى الصحية للمراهقين على أساس النوع.

المصدر:

Torsheim et al. 2006: "dross - national of gender differences in adolescent subjective health in Europe and north America." Social science and medicine 62(4): 815 – 827.

أصول اختلافات الجنس

كما أوضح لنا المثال السابق، فإن تحديد اختلاف الجنس لابد أن يثير على نحو محتوم تساؤلات حول أصوله. لماذا تعانى المرأة فى سن صغيرة من مشكلات صحية دورية أكثر من تلك التى يعانى منها الذكور فى نفس السن؟ ولتفسير نتائجها فإن أكثر الباحثين فى مجال اختلاف الجنس يطرحون عوامل عديدة ممكنة ويدركون أنه حتى الاختلافات الصغيرة يمكن أن يكون لها أسباب متعددة. إلا أن التفسيرات يمكن أن تنقسم بشكل عام إلى التفسيرات التى تؤكد أولوية العوامل الوراثية أو البيولوجية، والتفسيرات التى تؤكد العوامل "البيئية"، ونلاحظ أنه حتى التفسيرات التى تؤكد على أولوية العوامل البيولوجية تعترف بأن العوامل البيئية يمكن أن يكون لها دور، وأن الذين يؤكدون على العوامل البيئية إنما يعترفون بالإسهامات البيولوجية.

التفسيرات الوراثية أو البيولوجية لاختلافات الجنس

إن مسألة ما إذا كان هناك إسهامات بيولوجية أو وراثية للاختلافات الجنسية مسألة تثير الكثير من الجدل. فعلى الرغم من عدم اتفاق الباحثين حول بعض النقاط فإن هناك الكثيرين الذين يعترفون بأن بعض اختلافات الجنس يمكن أن ترجع إلى الإسهامات الوراثية أو البيولوجية. فإن أغلب علماء الاجتماع (والكثير من العلماء الآخرين الذين يدرسون اختلافات الجنس) يصرون فى الوقت نفسه على أن تأثير هذه الإسهامات الوراثية أو البيولوجية يعتمد على الثقافة أو البيئة التى تظهر فيها هذه الإسهامات.

أى إن قبول احتمالية أن العوامل الوراثية أو البيولوجيـــة يمكـــن أن تـــؤثر فى الشخصية الإنسانية والسلوك لا يقتضى ضمنًا أن الشخـــصية والـــسلوك يمكن أن تختزل فى هذه العوامل (Freese 2008). ويعد فهم كيفية تفاعل كل من البيولوجيا، والوراثة، والثقافة لتشكيل الشخصية والسلوك أفـــضلَ مـــن دراسة كل عامل بصورة منفصلة، وربما يعد أنسب طريقة لمواصلة البحـــث فى هذه القضايا.

إن البحث الذى يهدف إلى تحديد أى الإسهامات الوراثية أو البيولوجية المختلفة بالنسبة لاختلافات الجنس سيستمر بالتأكيد؛ ونحـــن نـــتعلم الكثيـــر والكثير حول البيولوجيا البشرية **Human biology** والوراثة والتطـــور كـــل يوم. وفيما يتعلق بالوراثة، على وجه الخصوص، يلاحظ علمـــاء الاجتمـــاع أمثال فريز وشوســـتك **Freese and Shostak (2009, p. 108)** "أن التطـــور السريع لهذا العلم ونتائجه الإنسانية يعد من أكثر التطورات أهمية لعصرنا"، إنما يزيد من أهمية فهم كيفية مساهمة هذه العوامل فى اختلافات الجنس.

إسهامات النمو المتعاقب Epigenetic فى تناول اختلافات الجنس

يمكن القول بأنه من خلال المنظور الوراثى أو البيولوجى، فإن الاهتمام بصورة أكثر تحديدًا عن كيفية تطور اختلافات الجنس يركز علـــى مجـــالين عامين هما النمو المتعاقب والتطـــورى **Evolutionary**. إذ إن بحـــث النمـــو المتعاقب حول اختلافات الجنس يعتمد على فكرة مفادها أن كلاًّ من الجينـــات والبيئة يعملان معًا فى كل الأوقات لتحديد بناء ووظيفة خلايا المخ، وبالتـــالى سلوك الكائن الحى **(Hoyenga and Hoyenga 1993, p.20)**. وقامت الدراسات

من خلال هذا المنظور بدراسة هرمونات الجنس قبل الميلاد ودورها في تحديد (على سبيل المثال الاستعداد أو القابلية) الإناث أو الذكور للاستجابة بصورة مختلفة خارج الرحم (Hoyenga and Hoyenga 1993, Maccoby 1998). ويقوم منظور النمو المتعاقب بتوجيه البحث حول اختلافات الجنس قبل هرمونات الولادة (على سبيل المثال بعد الولادة) وتنظيم المخ.

وقد عُدَّ بحث أردى Urdy (٢٠٠٠) حول العلاقة بين تعرض الفتيات لمنشطات الذكورة قبل الميلاد Prenatal androgens (على سبيل المثال هرمون جنس الذكور) واستعدادهم لعملية التنشئة بطريقة نسوية تقليدية مثالاً جيدًا لمدخل النمو المتعاقب، ولقد تكونت عينة أردى Urdy من (١٦٣) امرأة بيضاء تتراوح أعمارهن بين ٢٧ – ٣٠ سنة، ولأن أمهات هؤلاء النساء قد قُمن بتقديم عينات من دم ما قبل الولادة، فقد كان لدى أردى Urdy مقياس لتعرض النساء لمنشطات الذكور ما قبل الميلاد، كما قام أيضًا بجمع بيانات حول التنشئة الاجتماعية للمرأة في مرحلة الطفولة وسلوكها الذى يتأثر بنوعها في فترة البلوغ، والذى وصفه بأنه يعكس "اهتمامات نسوية" (على سبيل المثال الاهتمام بمظهرها) وخصائص أعمالها وحياتها في المنزل (على سبيل المثال الزواج، والأطفال، وتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية) ودرجاتها في مقاييس الشخصية للذكورة والأنوثة.

وقد اكتشف أردى Urdy أن مستوى تعرض المرأة لمنشطات الذكورة قبل الميلاد يتوقف على العلاقة بين التنشئة الاجتماعية لها على أساس نوعها في فترة الطفولة وسلوكها الذى يتأثر بنوعها في فترة البلوغ. فعلى سبيل المثال، في حالة تعرض السيدات لجرعات عالية من منشطات الذكورة قبل

الولادة سوف يكون لديهم تقبل أقل للتنشئة النسوية التقليدية بالمقارنة بالبنات اللاتى يتعرضن لجرعات عالية من منشطات الذكورة قبل الميلاد، وعلى النقيض بين السيدات اللاتى تعرضن لجرعات أقل من منشطات الذكورة قبل الميلاد فإن التنشئة النسوية التقليدية يكون لديها تأثير قوى على سلوك المرأة البالغة الذى يعكس نوعها. وهذه النتائج تكشف لنا أن التنشئة الاجتماعية على أساس النوع يمكن - إلى حد ما - أن تتأثر بهرمونات الجنس.

ولكن تعرض بحث أردى Urdy (٢٠٠٠) لنقد كبير، ويزعم النقاد أن بحثه كان لا يهتم بشكل كاف بدور القوى الاجتماعية فى تشكيل السلوك (Kenelly, Merz and Lorber 2001, Miller and Costello 2001)، وأنه اختزل النوع فى اختلافات الجنس أو الازدواج الجنسى نفسه (Rismam 2001, p. 607). وباختصار اقترحوا أن نموذج علم الأحياء الاجتماعى للنوع Biosocial model of gender لدى أردى Urdy - منح تأكيدًا كبيرًا للعنصر البيولوجى للسلوك.

اختلافات الجنس من منظور علم النفس التطورى

يعد علم النفس التطورى Evolutionary Psychology بمثابة مجال يبحث فى العلاقة بين علم النفس وعلم الوراثة الجينية، كما يحاول أن يفسر اختلافات الجنس. فى الواقع حظيت اختلافات الجنس باهتمام كبير من جهة الباحثين فى هذا المجال أكثر من أى موضوع آخر (Freese, Li, and Wade 2003). ويعتقد علماء النفس التطوريون أن

"الذكور والإناث متطابقان أو متشابهان فى جميع المجالات التى يواجه فيهـا الجنسان مشكلات تكيفية متشابهة أو متماثلة (**Buss 1995, p. 164**). ومن هذا المنطلق، فإن اختلافات الجنس تأتى من الاختلافات فى مشاكل التكيف التـى تواجه الجنس أثناء التطور. ويرفض علماء النفس التطوريون ما يطلق عليه الانقسام الزائف **False dichotomy** بين البيولوجيا والبيئة، وبدلاً مـن ذلـك يعتقدون أن تطور البشر يكون من خلال محاولتهم للاستجابة بفعالية للمحيط الذى يعيشون فيه.

فى أى المجالات يواجه كل من الرجال والنساء مشاكل تكيف مختلفة؟ يرى علماء النفس التطوريون أن الاختيار الجنسى **Sexual Selection** بمثابة مجال أساسى يواجه فيه الرجال والنساء أنماطًـا مختلفـة مـن التحـديات. فالاختيار الجنسى يقصد به "العملية السببية لتطور الخصائص على أسـاس الخاصية الإنجابية، والتى تمثل مقابلاً لخاصية البقاء" (**Buss 1995, p.165**). ويحدث الاختيار الجنسى بصورة أساسية من خلال المنافسة التى تحدث فيما بين أو داخل كل من الجنسين. إلا أنه نتيجة للدور الإنجابى للمرأة، وكـذلك اختلافات الجنس الفسيولوجية والبيولوجية، يرى علماء النفس التطوريون أن كل جنس يواجه تحديات مختلفة فيما يتعلق باختيار الجنس المحدد. وتـؤدى كيفية مواجهة كل جنس لتحديات هذا الجنس المحدد إلى وجود اختلافات فى الجنسانية **Sexuality** والتزاوج **Mating**.

ولقد تلقى علماء النفس التطوريون نصيبهم مـن النقـد، حيـث قـام الباحثون فى علم البيولوجيا التطورى وكذلك المشتغلون بـالعلوم الطبيعيـة

بتوجيه النقد إلى علماء النفس التطوريين لإغفالهم التباين الكبير والمرونة فى المجتمعات الإنسانية والحيوانية (Angier 1999)، وكذلك لمبالغتهم فى درجة الاختلاف بين النساء والرجال؛ إذ إن التعلم والخبرة أيضًا من العوامل المهمة فى السلوك الحيوانى والإنسانى. وقد أغفل علماء النفس التطوريون هذين العاملين أيضًا، ويرى علماء الأنثروبولوجيا وعلماء الاجتماع أن محاولة علماء النفس التطوريين تفسير اختلافات الجنس إنما تبدو أكثر يسرًا إذا ما فسرت من خلال العمليات الاجتماعية Social Process. ومن المتوقع أن يستمر الجدل، مؤكدًا صعوبة الفصل بين تأثير العوامل الوراثية والقوى الكثيرة الأخرى التى تشكل الحياة الاجتماعية الإنسانية.

التفسيرات البيئية لاختلافات الجنس: إرساء الاختلافات بين الجنسين Becoming Gender

من بين كل الباحثين فى مجال اختلاف الجنس، فإن الذين يتبنون المنظور التطورى أو النمو المتعاقب Epigenetic (نظرية تقول بأن الجنين يتكون من خلال سلسلة من الصياغات المتعاقبة) هم أكثر من يؤكدون وجود ارتباطات مباشرة بين الجنس البيولوجى والشخصية والسلوك. فمن المعتقد أن النساء والرجال يتميزون بخصائص معينة أثناء تطورهم خلال مرحلة ما قبل الميلاد، وربما حتى فى مرحلة النمو بعد الميلاد. ونتيجة لذلك، يُنقد هذا البحث لإغفاله دور التأثيرات الاجتماعية – أو ما يُطلق عليه البعض – العوامل البيئية.

وعند مناقشة هذه العوامل، سوف ننقل اهتمامنا من فئة الجنس إلى النوع. وهذا التغير فى التركيز سوف يبرز التأكيد على القوى الاجتماعية بدلاً من القوى البيولوجية باعتبارها المصدر الأساسى للاختلافات بين النساء والرجال. وسوف ننظر إلى أنماط متباينة من التفسيرات الاجتماعية للنوع فى هذا الكتاب. وهنا سوف نركز على تلك التأثيرات الاجتماعية التى من المعتقد أنها ثابتة نسبيًا وتشكل الأفراد بصورة مباشرة فى المراحل الأولى من حياتهم. وبسبب تركيزنا على الأفراد فى هذا الفصل، فسوف نأخذ فى الاعتبار كيف يفهم الأفراد أنفسهم على أنهم ذكور أو إناث، وبالتالى نتائج هذا الفهم بالنسبة لهم.

ولتحقيق فهم أفضل لهذه الفكرة، ارجع بتفكيرك لمدة دقيقة إلى طفولتك، وحاول أن تتذكر إدراكك لذاتك فى أول مرة. هل تتذكر ذكرياتك الأولى حول إدراكك لذاتك أو للآخرين حولك كأنثى أو ذكر؟ لو كانت هذه الذكريات بعيدة، تذكر محادثاتك مع الأطفال فى أعمار ما قبل المدرسة حول النوع، انظر لو كنت تستطيع أن تتذكر كيف يرى هذا الطفل الاختلافات بين البنات والصبيان، وحاول أن تحدد بعض المعانى التى كان يحاول أن تربطها أو يربطها بنوعه أو نوعها. لو أخذت بهذه المقترحات، فسوف تكتشف بدون أدنى شك أن النوع- بالنسبة لك وللآخرين- مفهوم له دلالة بالنسبة للأطفال. وعند بلوغ سن الثالثة تقريبًا، فإن البعض يستطيعون تحديد أنفسهم كإناث أو ذكور ويرتبطون بالأنماط أو الخصائص المحددة لكل نوع.

التنشئة الاجتماعية للنوع

يشير مصطلح "التنشئة الاجتماعية" إلى العمليات التى يكتسب من خلالها الأفراد الأنماط والخصائص على أساس النوع ويكتسبون معنى الذات. وتعمل عملية التنشئة الاجتماعية على تحويل "المادة الخام" للجنس البيولوجى إلى سلوكيات وشخصيات متباينة على أساس النوع، أى أن فئة الجنس تستدعى عمليات محددة للتنشئة الاجتماعية، وبالتالى لا تفسر التنشئة الاجتماعية اختلافات الجنس من خلال الاستشهاد بالعوامل الوراثية أو البيولوجية، بل من خلال التأكيد على كيفية تشكيل سمات الأفراد، واستعداداتهم، وميولهم من خلال مواجهتهم مع المجتمع. وتكتسب الاختلافات والتشابهات الجنسية من خلال عمليات محددة تبدأ حتى قبل الميلاد.

يتعلم الأفراد ما هو متوقع منهم باعتبارهم ذكورًا أو إناثًا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. وحتى لو لم يتم تحقيق التوقعات بصورة كلية، فإن الأفراد يتعلمون أنهم عند مستوى معين سوف يكونون مسئولين عنها، وبالتالى سوف يتم تقييمهم جزئيًا على أساس كونهم ذكورًا أو إناثًا "كما ينبغى". وهذه التوقعات المجتمعية تعد قوية ودقيقة، كما لاحظ شيل **Cahill** (١٩٨٦) خلال الثمانية عشر شهرًا مدة العمل الميدانى فى مرحلة ما قبل المدرسة؛ حيث أعلن "شيل" أن كلاً من البالغين والأطفال ينتقدون الطفل الذى يسلك سلوكًا اجتماعيًا غير ناضج، ويشيرون إلى أنه "طفل رضيع" **a baby**. وعندما يسلك الأطفال سلوكًا أكثر نضجًا، فيمكن

وصفهم بأنهم صبيان أو بنات. وكما لاحظ كـل مـن شـيروك وشـيوليب Schrock and Schwalbe (٢٠٠٩) أن هذا ليس مجرد إشارة للأطفال بـأن الذكور صبيان والإناث بنات، فهو أيضًا يربط بين النضوج وتلقـى قبـول الآخرين من ناحية، والتصرف كولد أو فتاة من ناحية أخرى.

إن التنشئة الاجتماعية للنوع عملية لها جانبان، أما الجانب الأول فهـو هدف التنشئة الاجتماعية مثل مولود جديد يواجه العالم الاجتماعى من خلال التفاعل مع الوالدين وغيرهما من المربين، ومن خلال تلك المواجهات فـإن الأطفال لا يتعاملون مع الأفراد الآخرين والعالم الخارجى فحسب، بل إن هذه التفاعلات سوف تساعد الأطفال لكى يصبحوا مدركين لذاتهم. ويكشف لنـا كون المعلومات حول النوع أساسية لفهم التفاعل مع المولود الجديد عن أهمية النوع فى عملية يصبح الفرد من خلالها إنسانًا ينمى ذاته. وعلـى الجانـب الآخر من عملية التنشئة الاجتماعية يمكن القول بأن هناك فـاعلين agents فى عملية التنشئة الاجتماعية يتمثلون فى الأفراد والجماعات والمنظمات التى تنقل المعلومات الثقافية. وكما سنوضح فى الفصل الخامس فإن الوالدين مـن أكثر الفاعلين أهمية فى عملية التنشئة الاجتماعية.

تعليم النوع: نظريات التنشئة الاجتماعية

هناك ثلاث نظريات أساسية للتنشئة الاجتماعية، تحاول كل منهـا أن تحدد بصورة دقيقة كيف تحدث عملية التنـشئة الاجتماعيـة. وتقـدم هـذه النظريات تفسيرات مختلفة إلى حد ما حول كيفية قيام الأطفال بفهـم ذاتهـم

كإناث أو ذكور وكذلك اكتسابهم الخصائص التى ينظر إليها على أنها ملائمة على نحو اجتماعى لنوعهم، واكتسابهم الخبرة حول استخدام النوع كأساس لتنظيم واستيعاب المعلومات حول ذاتهم والآخرين (Bem 1923). وتعد كل من "نظرية التعلم الاجتماعى" و"النمو المعرفى" من أكثر نظريات التعلم الشائعة التى تطبق حول تعلم النوع بينما نجد المنظور الثالث– نظرية الاندماج / التوحد **Identification Theory** – قد تطورت تحديدًا لتفسير التنشئة الاجتماعية للنوع وبالأخص اكتساب هوية النوع **(Bem 1983; Stockard and Johnson 1992)**.

تؤكد نظرية التعلم الاجتماعى أن أدوار النوع إنما تكتسب من خلال عمليات التعزيز **reinforcements** – الإيجابية والسلبية – التى يحصل عليها الأطفال من خلال مشاركتهم فى السلوك المناسب والسلوك غير المناسب للنوع (**Mischel 1970**). ويبرز هذا المنظور أن عملية التعلم تحدث من خلال الملاحظة **observation** والتقليد **Modeling** **(Bandura & Walters 1963)**، وطبقًا لمنظرى التعلم الاجتماعى فإن عمليات التعزيز سواء حدثت بصورة مباشرة فى شكل مكافآت أو عقوبات أو حدثت بصورة سريعة من خلال الملاحظة، فإنها تمثل وسائل أساسية لإكساب الأطفال السلوكيات المناسبة للنوع. وتؤدى المعاملة المختلفة للأطفال الإناث والذكور من جانب الوالدين والعوامل الأخرى للتنشئة الاجتماعية، تؤدى إلى اختلافات فى سلوك النوع. ومن المهم ملاحظة أن استجابة الوالدين لأطفالهم ليس من الضرورى أن تكون شعورية أو مقصودة حتى يكون لها نتائج حقًا؛ إذ إن أفعال الوالدين يمكن تعزيزها بغض النظر عن القصد أو الوعى.

ويمكن إيضاح آليات التعلم الاجتماعي بصورة مبسطة. تخيل استجابات الوالدين لصبي عمره ثلاث سنوات سقط وبدأ في البكاء. هذا الصبي سوف يُحمل من الأرض ويتم إرضاؤه بصورة سريعة وربما سوف يقال له "كن صبيًّا كبيرًا وتوقف عن البكاء" أو ربما يتم تجاهله. تزعم نظرية التعلم الاجتماعي أن ردود أفعال الطفل في المستقبل لمواقف متشابهة سوف تتأثر بالاستجابات التي حدثت له كما ذكر سابقًا. فالطفل الذي يُحمل من الأرض ويبدأ الوالدان في مواساته ربما سوف يظل في شعوره الألم والغضب من خلال الدموع، بينما الصبي الذي عُنف أو تم تجاهله سوف يتعلم بصورة تدريجيه أن البكاء أو التعبيرات العاطفية المتشابهة لا يجب أن يُعبَّر عنها في تلك المواقف.

ولو استجاب الوالدان للصبي بطريقة تختلف عن استجابتهم للفتاة، فإن منظري التعلم الاجتماعي يزعمون أنه في تلك المرحلة يمكن القول بأن ذلك يعمل على خلق تنميط للسلوك على أساس النوع **gender - typed behavior**. ويمكن القول بأن عملية تنميط السلوك على أساس النوع هو السلوك الذي يثير استجابات مختلفة اعتمادًا على ما إذا كان المشارك في السلوك أنثى أم ذكرًا. ويرى منظرو التعلم الاجتماعي أن العديد من اختلافات الجنس نتيجة لتنميط النوع **Gender -Typing**. وهكذا فإنهم يتعلمون السلوكيات التي تخلق من خلال آليات التعزيز. هل يمكنك تحديد أي سلوكيات أخرى يمكن تنميطها على أساس النوع؟

وبالرغم من أن عملية التعزيز قد تكون من الآليات التي تساعد النوع على اكتساب أدواره، فإن هذه النظرية لا تفسر بشكل كامل هذه العملية

(Bem 1983; Stokard and Johnson 1992)؛ فعلى سبيل المثال هناك شواهد على أن الأطفال- وبالأخص الصبيان- ربما يواصلون القيام بالسلوكيات الملائمة للنوع حتى عندما لا يتم دعمهم للقيام بهذه الأنشطة، أو حتى عندما يدعمون على نحو سلبى (Maccoby 1992, Stockard and Johnson 1992). وبشكل عام تشير الأبحاث إلى أن الأطفال يندمجون فى عملية التنشئة الاجتماعية أكثر مما يعتقد منظرو التعلم الاجتماعى (Maccoby 1992). وفيما يتعلق بنظرية التعلم الاجتماعى يشير "بيم" (Bem 1983, p. 600) إلى "أن هذه الرؤية للطفل السلبى غير متسقة مع الملاحظة الشائعة التى تفيد بأن الأطفال ذاتهم يقومون بصورة متكررة بعملية بناء وتعزيز لرؤيتهم الخاصة لأدوار النوع داخل المجتمع"، وللتبسيط بعض الشيء، يمكن القول بأن نظرية التعلم الاجتماعى ترغب فى رؤية الأطفال (والأهداف الأخرى للتنشئة الاجتماعية) كأنهم مجموع من الطين الذى يتشكل من خلال بيئتهم. وهذا المدخل يعكس رؤية التنشئة الاجتماعية "من الخارج" ويقدم المنظور المعرفى حول التنشئة الاجتماعية للنوع رؤية مختلفة.

المداخل المعرفية **Cognitive Approaches**، كيف يتم التعبير عن كون المرء ذكرًا أو أنثى فى "فهم" الأفراد لأنفسهم باعتبارهم ذكورًا أو إناثًا؟ إن مداخل علم النفس المعرفى تجيب عن هذا السؤال من خلال فحص كيفية قيام الأفراد باستدماج معانى النوع من العالم الاجتماعى، ومن ثم استخدام هذه المعانى لبناء هوية متسقة معهم. وبالتالى يقوم هذا المدخل بفحص العلاقات بين عضوية فئة الجنس والمعانى التى تلتحق بهذه العضوية من

خلال الأفراد (Bem 1993; Howard 2000)، وهذه المعـــانى – بـــدورها – يفترض أنها توجه الأفراد وتساعد على تفسير سلوك الأفراد.

إن أصحاب المدخل المعرفى الأكثر ارتباطًا بعلماء النفس مثل لورنس كولبرج Lawrence Kohlberg (١٩٦٦) وســاندرا بــيم Sandra Bem (١٩٨٣ – ١٩٩٣) يتبنّون رؤية أكثر فعالية للأطفال من رؤية أنصار التعلم الاجتماعى، وبدلاً من التركيز على دور البيئة فى تشكيل سلوك الأطفال، فإن أصـــحاب المدخل المعرفى يركزون على الطرق التى يبحث فيها الأطفال بفعالية عـــن فهم أنفسهم وعالمهم. وجزء من هذا الفهم يتضمن تمييز التوقعات المختلفـــة للذكور والإناث. وبمجرد إدراك هذه التوقعات، يتم تحفيز الأطفال للاستجابة لها، وهذا المدخل يعطى نظرة لعملية التنشئة الاجتماعية" من الـــداخل إلـــى الخارج"، أو من خلال منظور الطفل وعمليات الفكر بالنسبة له.

تعتمد نظرية المعرفة لدى كولبرج Kohlberg (١٩٦٦) على الـــزعم الذى مؤداه أن تعلم النوع يمكن أن يفسر من خلال مبادئ النمـــو المعرفـــى (انظر أيضًا "بياجت" Piaget ١٩٣٢). وطبقًا لهذه الرؤية فإن التعلم حـــول النوع يمثل جزءًا من عملية سيكولوجية عامة للنمو المعرفـــى. وبمجـــرد أن يصف الأطفال ذاتهم كإناث أو ذكور ويلاحظوا أن هذا سيظل ثابتًـــا طـــوال الوقت وفى كل المواقف، فإنهم يحفزون للبحث عـــن الـــسلوكيات المناســـبة للنوع، بالإضافة إلى ذلك يقوم الأطفال بإضـــفاء قيمـــة أكبـــر علـــى تلـــك السلوكيات والتوقعات ويعتبرونها وسيلة ليحظوا بقبول من حولهم أكثر منها سلوكيات ملائمة للنوع، وبمرور الوقت، تصبح قدرة الطفـــل علـــى تفـــسير

المسائل المرتبطة بالنوع أكثر نضجًا ومرونة، ويرى منظرو النمو العقلى أن هذا النمط يوازى النمو الفكرى بشكل عام.

وبالرغم من تأييد بعض الدارسين لعناصر هذا المدخل، فإنهم يشككون فـــى الادعاء بأن عملية تعلم النوع تحدث فقط بعد تصنيف الأطفال لذاتهم على أنهم إناث أو ذكور، بالإضافة إلى أن بيم (١٩٨٣-١٩٩٣) تزعم أن كولبرج **Kohlberg** فشل فى أن يفسر بشكل كاف لماذا وكيف يأتى الأطفال لاستخدام النوع – بدلاً من بعض الخصائص الأخرى – كأساس للتنظيم المعرفى. هذه الاهتمامات أدت إلى وجـــود نوع آخر من التطور المعرفى لدى بيم **Bem** (١٩٨٣-١٩٩٣) والذى يطلق عليه "نظرية مخطط النوع" **gender Schema Theory**.

تزعم بيم **Bem** (١٩٨٣-١٩٩٣) أن تباينات النوع فى ثقافـــات مثـــل المجتمع الأمريكى إنما تعزز على نحو قوى، إذ يتعلم الأطفال كيفية استخدام النوع لإعطاء معنى لخبراتهم، وفهم معلومات جديدة. ومن خلال هذه العملية يكتسبون السمات والشخصيات المتسقة مع فهمهم لذاتهم كـــذكور أو إنـــاث. إنهم يطورون مخططات النوع والبناءات المعرفيـــة (أو العدســـات) التـــى تساعد الأفراد على فهم واستيعاب وتنظيم الإدراك. كما لاحظت بـــيم **Bem** **(1993, p., 154)** "أن عملية تشكيل الشخصية على أساس النوع تعد أكثر من كونها مجموعة محددة من سمات الذكورة أو الأنوثة، وأنها أيـــضًا طريقـــة لرؤية الواقع الذى يُنتج هذه السمات ويعيد إنتاجها من خلال البناء الذاتى أثناء مراحل العمر". وطبقًا لهذا الرأى فإن العالم الاجتماعى الأكبر يقدم "المـــادة الخام" التى تشكل هويات النوع، وهذه الهويات بدورها تقود الادراك والفعل.

وهناك جانبان آخران لمنظور بيم الخاص بمخططات النوع يستحقان التعليق. الأول هو اختلافها مع كون مخططات النوع في المجتمع الأمريكى فى أواخر القرن العشرين تؤكد على التناقض الكامل للنوع Gender Polarization أى الاعتقاد بأن ما يعد مقبولاً أو مناسبًا للإناث قد لا يعد مقبولاً أو مناسبًا للذكور (والعكس صحيح)، وأى شخص ينحرف عن هذه المعايير المناسبة للأنوثة أو الذكورة يعد غير طبيعى أو غير أخلاقى. وتزعم بيم Bem أن هذه الأفكار أصبحت جزءًا من مخطط النوع المستدمج لدى الأطفال، وبالتالى يقودهم إلى التفكير فى النوع الآخر على أنه بمثابة الجنس الآخر The Opposite Sex.

والخاصية الأخرى لمخططات النوع فى المجتمع الأمريكى طبقًا لبيم Bem (١٩٩٣) تتمثل فيما يطلق عليه نزعة "التمركز حول الذكر" Androcentric. وتشير نزعة التمركز حول الذكر إلى الاعتقاد بأن الذكور والنزعة الذكورية لها الأولوية بالنسبة للإناث والنزعه الأنثوية، وأن الذكور أو النزعة الذكورية بمثابة معيار أو مقياس. والأطفال لا يستنتجون فقط مخططات النوع التى تحدد الذكور والإناث كأشياء مختلفة على نحو متلازم، بل يستدمجون المعنى بأن الذكورية والنزعة الذكورية هى المرغوب فيها وهى التى تتمتع بقيمة عالية. فعلى سبيل المثال قد يتعلم الأطفال ارتباط العرائس بالبنات، والعربات بالصبيان. ولكنهم يتعلمون أيضًا أن الصبيان الذين يلعبون بالعرائس يجب أن يسخر منهم، فى حين أن البنات اللاتى يلعبن بالعربات سيكونون محل إعجاب: ومن وجهة نظر بيم أن نزعة التمركز

حول الذكر تدمر كلاً من الإناث والذكور فيما يتعلق بتأثيرها على الرجـال، وتقول بيم Bem عن نزعة التمركز حول الذكر:

عما يتعلق بتأثير نزعة التمركز حول الذكر على الرجـال، إن هـذه النزعة "تقلل بشكل كبير من قيمة جميع الأفكـار، والمـشاعر والـسلوكيات المرتبطة بالأنوثة فى ثقافة ما، ونتيجة لذلك، فإن آثار تخطى حاجز النـوع تكون أكثر سلبية بالنسبة للرجال أكثر منها بالنسبة للنساء، ممـا يعنـى أن المجتمع يرفض الرجال الذين يتخطون حاجز النوع أكثر مما يرفض النساء اللاتى يتخطين حاجز النوع. وفى الوقت نفسه فإن الصورة التى ينبغـى أن يكون عليها الرجل طبقًا لنزعة التمركز حول الذكر هـى صـورة يـصعب الوصول إليها، وبالتالى لا يصل حتى إلى بدايتها سوى القليل مـن الرجـال **(Bem 1993, PP, 149-150)**.

ويرى بحث بيم أن الأطفال يستخدمون مخططات النوع لأن هذه الفئات تساعدهم فى إعطاء معنى للعالم الاجتماعى. ونشر هذا المخطط قد يقودنـا للتنبؤ بأن الأطفال سوف يهتمون ببعض الفئات الاجتماعية أكثر من غيرها، وأن هذه الاختلافات سوف تكون مرتبطة بفائدة استخدام الفئة فى التمييز بين الأنماط المختلفة من الأفراد. كما أن بحث هيرشـفليد **Hirschfeld** (١٩٩٦) حول وعى ما قبل سن المدرسة بالفئات الاجتماعية كان متسقًا مع هذا الرأى؛ فقد وجد أن النوع واضح فى فهم الأطفال، واسترجاع الحكايـات المرئيـة والمسموعة، ولكن تختلف علاقته النسبية ببعض الفئات الاجتماعية الأخـرى مثل المهنة والعرق. ويستخدم الأطفال الفئات الاجتماعية مثل النوع ليس فقط

لأنه من السهولة ملاحظته، بل لأن لديهم فضولاً حول العـــالم الاجتمـــاعى وأنماط الأفراد الذين يعيشون بداخله.

إجمالاً يرى المنظور المعرفى - المرتبط بكل من كـــولبرج وبـــيم - الأطفال - فى جوانب مهمة - أنهم يقومون بتنشئة أنفسهم. ويذهبان إلى أن تباينات النوع تصبح أكثر دلالة بالنسبة للأطفال - كمـــا هوالحـــال بالنـــسبة للبالغين - وأن النوع يستخدم لتنظيم المعلومات التى يتم الحصول عليها فى البيئة، فهو تلك العملية التى تخلق اختلافات الجنس. وعلاوة على ذلك تـــرى بيم **Bem** أن التنشئة الاجتماعية للنوع لا تتضمن فقط عن التعلم المتوقع من الفرد باعتباره ذكرًا أو أنثى، ولكن أيضًا النظر إليها كعملية لجعل النوع على نحو مخطط (على سبيل المثال استخدام مخططات النوع لمعالجـــة وتنظـــيم وتفسير المعلومات). وكما أوضحت "فإن الشخصية التى تصاغ مـــن خـــلال النوع **gendered personality** إنما تعد نتاجًا وعملية فى نفس الوقت. فهـــى مجموعة محددة من سمات الذكورة أو الأنوثة، وطريقة لبناء الواقـــع الـــذى يقوم بدوره بصياغة هذه الـــسمات" **(Bem 1993, p.152)**. وبـــسبب تحفيـــز الأطفال لكى يصبحوا أعضاء مؤهلين لثقافتهم، فإنهم سوف يتعلمون استخدام الأدوات التى تزودهم بها الثقافة (والقيم) لتنظيم ســـلوكهم وتفـــسير العـــالم من حولهم.

إن مداخل التعلم الاجتماعى والمنظور المعرفى لا يتعارضان، فكمـــا أشرت من قبل فإن نظرية التعلم الاجتماعى تؤكد أكثر على الطـــرق التـــى يستجيب من خلالها الدوالدان والآخرون للأطفال، بينمـــا تركـــز نظريـــات المعرفة على جهود الأطفال لإضفاء معنى على العالم من حولهم. فكلاهمـــا

مهم، فنحن نستطيع فقط أن نفهم عملية التنشئة الاجتماعية إذا قمنا بفحص علاقة الطفل بوالديه ذاتها، بدلاً من التركيز فقط على سلوك الآباء أو الطفل. (Maccoby 1992).

نظرية التوحد: منظور علم النفس التحليلي: تمثل نظرية التوحد النظرية الثالثة الأهم للتنشئة الاجتماعية التي تختلف بدورها عن المنظورين السابقين في الكثير من النقاط. أولاً، فهي على العكس من مدخل التعلم الاجتماعي ومداخل النمو المعرفي، تهتم بالنوع وهوية النوع والنزعة الجنسية Sexuality (Stockard and Johnson 1992). إلا أن الأهم من ذلك، أن هذا المنظور يرفض أن يتم تعلم السلوك المناسب للنوع من خلال التعزيز والمحاكاة (التقليد) أو يعكس نية التصرف بطريقة محددة. وبدلاً من ذلك، استنادًا إلى أفكار فرويد وأتباعه، يؤكد منظرو التوحد أن هناك على الأقل بعض جوانب النوع تعد نتيجة للعمليات السيكولوجية غير المقصودة (Chodorow 1978; Johnson 1988; Williams 1989).

وقد كان إصدار نظرية التحليل النفسي الأكثر تأثيرًا لدى علماء اجتماع النوع، وقد قامت نانسي شودورو Nancy Chodorow بتطوير هذا المنظور في مؤلفها الكلاسيكي بعنوان (إعادة إنتاج الأمومة) (١٩٧٨) وتنقيحه في كتاباتها التالية. ويركز منظور شودورو على كيفية قيام كل من السيدات والرجال بتطوير المعنى الشخصي الذي يقصد أن تكون أنثى أو ذكرًا. وطبقًا لشودورو، فإن هوية النوع تتشكل أثناء مراحل الطفولة المبكرة، إذ ينمو الأطفال عاطفيًا من خلال الارتباطات لنفس نوع الوالدين

أو أحد البالغين. وفى ثقافات مثل الولايات المتحـدة حيـث يكـون للمـرأة المسئولية الأساسية لرعاية الطفل، فإن الأطفال من كلا الجنـسين يقومـون بتشكيل ارتباطاتهم العاطفية المبكرة من خلال ارتباطهم بأمهاتهم (المـرأة)، وهذا الارتباط مهم لأنه يجعل الأطفال يعتمدون على أمهاتهم اعتمادًا كبيـرًا من أجل إشباع جميع احتياجاتهم. وبالنسبة لمنظرى علم النفس التحليلى فإن علاقات الأطفال بأمهاتهم لها دلالة عاطفية ومعنى عميق، فهى تمثل مشاعر يمكن أن ترتبط فى اللاوعى لدى الأطفال.

وبالرغم من هذه الروابط، فإن الانفصال عن الأم يجب أن يحدث فـى النهاية، حيث يعد هذا الانفصال خطوة حاسمة فى نمو الطفل. ومـن خـلال تشكيل حدود الأنا **Ego Boundaries** فإن الانفصال بين (الأنا) و"الآخر" إنما يعنى أن يصبح الأطفال مدركين لذاتهم وللآخرين ككائنات منفـصلة تكـون لديهم القدرة على التأثير على المحيطين بهم. ومع تشكيل حدود الأنـا تـأتى المرحلة الثانية للنمو وتتمثل فى تشكيل "هوية النوع". وتشير تلك الهوية إلى المعنى الخاص بالأفراد لذاتهم كذكور أو إناث. وبمصطلحات علم النفس فهى معنى وجودى أساسى للذكورة أو الأنوثة وتعنى قبول الفرد لنوعه كبناء نفـسى اجتماعى يسير بالتوازى مع قبوله لجنسه البيولوجى (**Spence 1984, p. 84**).

ولا يجب فقط على الأطفال أن يدركوا معنى لذاتهم على أساس أنهـم كينونة منفصلة عن العالم، بل يجب تطوير معنى للـوعى بـذاتهم كـذكور أو إناث. وبالنسبة لشودورو **Chodorow** وآخرين من منظرى علم الـنفس، فإن هذا الوعى يساعده نمط آخر من الارتباط، وربما يعتمد على هذا الـنمط

من الارتباط أيضًا، أى التوحد مع نفس جنس أحد الوالدين أو البالغين الـذين ينتمون إلى نفس الجنس. ومن خلال هذا الترابط، فإن الأطفال لديهم الفرصة لتعلم ماذا يعنى أن تكون ذكرًا أو أنثى. إن التوحد أكثر من مجرد أن تبـدو كشخص بالغ، ومع ذلك فإن له دلالة عاطفية بالنسبة للطفل، ولهذا السبب فإن توحد النوع يعطى للأطفال معلومات حول ماذا يعنى أن تكون ذكرًا أو أنثى ويحفزهم ويساند اهتماماتهم بهذا الجانب من ذاتهم. ويؤمن منظرو علم النفس التحليلى بأن هوية النوع تظل لها أهمية بالنسبة للأفراد وقـوة دافعـة فـى حياة البالغين.

وهذه العمليات تعمل- إلى حد ما- بصورة مختلفة للذكور والإنـاث. ومع ذلك ولأن الأطفال من كلا الجنسين يشكلون أول ارتباط أساسـى مـع أمهاتهم، فإن الأطفال الذكور والإناث يواجهون تحديات مختلفة أثناء المراحل المبكرة للنمو. وتساعد الاختلافات بين الأم وابنها على تكوين حدود الأنا لدى الذكور. ويعد اكتساب هوية النوع، على النقـيض أكثـر تعقيـدًا؛ فالأبنـاء يجبرون على نقل توحدهم من أمهاتهم إلى آبائهم، وهو شىء مؤلم عاطفيًّـا وصعب. وما يجعل هذا الأمر صعبًا - حتى فى المنزل الـذى يوجـد فيـه الوالدان - هو أن الآباء أقل مشاركة فى رعاية أطفالهم بالمقارنة بالأمهات.

ويعد نمو البنات مختلفًا إلى حد ما. ولأن البنات مـن نفـس جـنس أمهاتهن، فإنهن لم يتخلوين عن توحدهن الأساسى. ويعطى حضور المرأة فى حياة البنات معنى قويًا؛ إذ ماذا يعنى أن تكون أنثى، أكثر من الصبيان الذين يتعلمون معنى الرجولة من آبائهم وما يمكن أن يصبح مشكلة بالنسبة للفتيات

بالرغم من ذلك هو تشكيل حدود ذاتها، وإدراك معنى ذاتها باعتبارها مستقلة أو منفصلة عن الآخرين.

هذه الاختلافات التى تتعلق بتوحد النوع تعد مسئولة عن شخصيات الذكر والأنثى التى تختلف على أساس النوع وتشكل الظروف التى يعتمد عليها تطور الذكور والإناث فيما بعد. والنتيجة النهائية لهذه الاختلافات طبقًا لمنظرى التحليل النفسى هى أن الذكور والإناث يكتسبون هويات مختلفة نسبيًا على أساس النوع مع أشكال مختلفة من "السمات ذات الصلة" **(Chodorow 1978, p.166)**. إذ تكون هوية النوع لدى الذكر - كما يذهب ميسنر **Messner** - موضوعية؛ بمعنى أن الذات "تترسخ من خلال الانفصال عن الآخرين" **(1992, p.32, see also Gilligan 1982)**، وهذا يتضمن أن الصبيان والرجال سوف يكونون أكثر ارتياحًا بالانفصال والابتعاد من الارتباط وذلك بالمقارنة بالبنات والسيدات. وعلى النقيض، فإن البنات لديهن "أساس للعاطفة متجسد داخل التعريف الأساسى للذات لديهن، وفى المقابل على عكس الصبيان، فالفتاة لديها استعداد أكبر للإحساس باحتياجات الآخرين أو مشاعرهم كأنها احتياجاتها ومشاعرها هى" **(Chodorow 1978, p. 167)**. وتشعر السيدات أكثر من الرجال بالارتياح عندما يكون هناك ارتباط بالآخر ويفضلن العلاقات عن الانفصال؛ إذ إنه من خلال منظور علم النفس التحليلى فإن الارتباط فى مقابل الانفصال يشكل أساسًا من خلاله تنمو الاختلافات بين النوعين.

بالإضافة إلى ما سبق يرى منظرو التحليل النفسى أن هوية النوع سوف يكون لديها معنى أو مدلول مختلف بالنسبة للسيدات والرجال؛ وذلك

لأن هوية النوع لدى المرأة تتطور من خلال العلاقات المستمرة بأمهــاتهن، كما أن المرأة تحصل على إحساس أقوى بذاتها كامرأة. وقد تبدو هوية النوع- ربما فى بعض الأوقات- غير مبلورة أو واضحة المعالم بالنــسبة للرجــال الذين لا يدفعون فقط للتخلى عن ارتباطهم الأول بأمهاتهم، بل أيضًا يجب أن يشبهوا الأب الذى يكون أكثر بعدًا عنهم من الأم. ونتيجة لذلك، بينما يــشعر الرجال بأنهم مجبرون على إثبات نزعة الرجولة لذاتهم وللآخــرين، تعتقــد النساء أن لديهن نزعة الأنوثة لكونهن نساء، وهذا الاختلاف يــساعدنا فــى تفسير تعرض الرجال لمشكلات نفسية تتعلق بالنوع أكثر من النساء.

وفى حين اعتناق بعض مدارس النوع هذا المنظور، فإن هناك العديــد من جوانب النقد استنادًا إلى اعتبارات عدة؛ إذ يعترض البعض على الأصول الفرويدية للمنظور، وبالأخص تأكيده على العمليات اللاشعورية. يزعم النقاد أن حجم التحليل النفسى عند شودورو يعد واقعيًا مستحيلاً للاختبار المــنظم أو التحقق منه إمبيريقيًا. وهناك نقد آخر بأن هذا المدخل يعمم علــى نحــو خاطئ نمطًا محددًا من الأمومة وتنظيم الأسرة، وبالتالى يتجاهــل كيــف أن الأمومة وخلق هوية النوع يمكن أن يختلف فى جماعات اجتماعية وسياقات أخرى. وبالأخص ينتاب البعض الشك فى الزعم الواضح لدى شودورو بأن هوية النوع تنفصل وتنمو بصورة مستقلة عن الهويات الأخرى مثل العــرق أو السلالة أو الطبقة الاجتماعية (Spelman 1988). وأخيرًا يقترح البعض أن منظور شودورو يدعم الصورة النمطية المبالغ فيها عن السيدات والرجــال. فإن زعمها أن السيدات يبحثن عن الارتباط، وأن الرجال يفضلون الانفصال

إنما يؤدى إلى تبسيط القضية، ويساهم فى نشر رؤية غير واقعية عن الاختلافات بين السيدات والرجال.

وبالرغم من اعتراف شودورو بالقيود حول وجهة نظرها الأولى، فإنها تعتقد أن النوع به مكون سيكولوجى مهم يجب أن يؤخذ فى الاعتبار، وهذا المكون يُعبر عنه بصورة أساسية من خلال هويات النوع لدى الأفراد. بينما تعد خصائص هوية النوع فريدة لكل شخص، فإن محتويات هويات النوع للإناث والذكور ليست عشوائية أو اعتباطية، فما دامت المرأة مستمرة فى القيام بدورها الأساسى فى رعاية الأطفال، وهناك مشاركة محدودة للرجل فى الرعاية الأولى للأطفال، فإن هويات النوع للرجال والنساء سوف تتطور على نحو ما بصورة مختلفة. وبالنسبة لشودورو (1995, p. 517) فإن معنى كل فرد للنوع - هوية نوعها أو الذاتية على أساس النوع - يعد مزيجًا من المعنى الذى تحدده كل من الشخصية (من خلال المشاعر والرغبات اللاشعورية) والمعانى الثقافية".

ويعتقد منظرو النوع مثل بيم **Bem** أن الأفراد قادرون على الشعور بذكورتهم أو أنوثتهم وتحديد المعنى لعضوية فئة الجنس بالنسبة لهم. وهذا المنظور لديه تأكيد معرفى لأنه يشير إلى قدرات الأفراد لتنظيم واختيار وتفسير المعلومات المهمة بالنسبة لهم، وبالرغم من أن رؤى التحليل النفسى لهوية النوع تلاحظ أيضًا قدرات الأفراد لإعطاء معنى للعالم من حولهم، فإن منظرى التحليل النفسى يؤكدون على العمليات اللاشعورية وغير المدركة لدرجة كبيرة، إلا أن كلتا الرؤيتين تشتركان فى الاعتقاد بأن المعانى التى يحددها الأفراد لأنفسهم كذكور أو إناث إنما تلعب أدوارًا مهمة فى إنتاج النوع وإعادة إنتاجه.

تلخيص: التفسيرات الاجتماعية لاختلافات النوع

توضح نظريات التنشئة الاجتماعية كيف يصبح لدى الفرد نوع محدد أو كيف يكتسب السمات أو الخصائص المناسبة للنوع. وبالرغم من أن كل نظرية تنظر إلى العملية بصورة مختلفة إلى حد ما، فإن هذه المنظورات جميعها تلقى الضوء على إسهامات العوامل الاجتماعية فى ظهور اختلافات النوع. وتؤكد مدى تأثير التوقعات المجتمعية، وكيف أن الأطفال الذين ولدوا فى عالم متباين على أساس النوع يقومون بتجسيد هذه الاختلافات فى شخصياتهم وتفضيلاتهم وسلوكياتهم.

تركز هذه النظريات على اكتساب الخصائص المناسبة للنوع، لكنها لا تحدد ما هى هذه الخصائص بالضبط. وما يعتبر مناسبًا لكل نوع إنما يتنوع أو يتباين طبقًا للسياق المجتمعى والثقافى والزمان والمكان، بالإضافة إلى متغيرات أخرى. وأصبحت الدراسات التى تركز على الولايات المتحدة تهتم بصورة متزايدة باختلاف التنشئة الاجتماعية الأسرية على أساس العرق أو العنصر **(Mclyod, Cauce, Takeuchi, and Wilson 2000, Raffaelli and Ontai 2004)**. ويكشف البحث عبر القومى كيف أن الاختلافات فى توقعات النوع بالنسبة للأطفال ترتبط بالاختلافات المجتمعية فى الثقافة والسياسة والبناء الاجتماعى **(Sayer, Gauthier, and Furstenberg 2004)**.

جدول (٢ – ١): التعليم الجامعى أكثر أهمية للصبى بالمقارنة بالبنت

يعرض هذا الجدول استجابات الأفراد فى اثنتين وعشرين دولة لدرجة اتفاقهم حول قضية مفادها أن التعليم الجامعى أكثر للولـد المقارنة بالبنت. وكيف أن هذه الاختلافات يمكن أن تتجسد فـى ممارسات التنشئة الاجتماعية الأسرية؟

	Agree %	Disagree %	DK %
U.S.	15	83	2
Britain	9	87	3
France	14	87	0
Germany	16	83	1
Spain	7	93	0
Poland	34	58	8
Russia	22	73	5
Turkey	25	69	6
Egypt	50	47	3
Jordan	44	54	2
Lebanon	4	97	0
China	48	50	2
India	63	32	5
Indonesia	28	71	1
Japan	35	64	3
Pakistan	51	39	10
S. Korea	27	69	3
Argentina	10	88	2
Brazil	11	87	1
Mexico	14	84	3
Kenya	22	77	0
Nigeria	34	66	1

Pew Research Center Q33.

المصدر:

"gender equality universally embraced, but inequalities acknowledged," huly 1, 2010, the pew global attitudes project, a project of the pew research center.

اختلافات الجنس والسياسة الاجتماعية: حالة التفوق فى الرياضيات

تساهم دراسة النوع فى مناقشات السياسة الاجتماعية على مستويات متعددة. ونحن نركز هنا على إسهامات المدخل الفردى للنوع - وبالأخص البحث حول حجم وكثافة وأسباب اختلافات الجنس - لمناقشة تداعيات عدم تفوق الكثير من النساء فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويعد عدم تفوق الكثير من النساء **Underrepresentation** فى المجالات سابقة الذكر - من قضايا السياسة العامة التى أصبحت تمثل أهمية فى الولايات المتحدة. ففى عام ٢٠١٠ أصدر مجلس النواب قانوناً بعنوان: "الإنجاز المحتمل للمرأة فى العلوم الأكاديمية والهندسة" والذى كان يهدف لتعزيز المحاولات التى من شأنها مواجهة فجوة النوع فى هذا المجال. إذ إن مواجهة هذه الفجوة وتشجيع جميع المهتمين بمجالات الرياضيات يمثلان أهمية بالنسبة لاقتصاد الولايات المتحدة والعالم.

وعند تناولنا لكيفية مساهمة البحث عن اختلافات الجنس فى تحديد أسباب هذه الفجوة، فإننا سوف نقوم بإعادة النظر فى نقاط عدة سبق تناولها وتشمل قضايا تتمثل فى حجم وكثافة اختلافات الجنس، والأهمية النسبية للإسهامات الاجتماعية البيولوجية لاختلافات الجنس والتحديات التى تواجهها محاولات إزالة هذه الاختلافات وقيمة الدراسات عبر القومية. والأكثر أهمية ربما الاعتراف بأن البحث يمكن أن يكون عملاً غير منظم، وقد يصل إلى إجابات غير كاملة وربما يطرح تساؤلات أكثر من اجاباته عن تساؤلات. ولكن الإثبات الإمبيريقى يعد أداة قوية لإعطاء معنى للعالم المعقد.

الإسهامات البيولوجية وحدودها

نظرًا لأن عدد السيدات اللاتى يعملن فى مجالات العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات، لا يزداد بنفس السرعة التى يزداد بها عدد السيدات اللاتى يعملن فى المجالات الأكاديمية الأخرى، يزعم البعض أن الاختلافات البيولوجية فى التفوق فى الرياضات للسيدات أو الرجال أو قدراتهم يمكن أن تكون أحد أسباب ذلك، كما تم الربط بين تنظيم العقل والهرمونات والعوامل التطورية من ناحية واختلاف الجنس فى التفوق الرياضى من ناحية أخرى، وتم اعتبار هذه العلاقة تفسيرًا لتراجع مستوى المرأة فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات **(Ceci and Williams 2010, Hyde and Linn 2006, Penner 2008)**، ومع ذلك، فإن ما يسميه كل من سيسى **Ceci** ووليامز **Williams (2010, p. 183)** "بالموقف البيولوجى القوى فيما يتعلق بقلة عدد السيدات العاملات فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات" يواجه الكثير من النتائج والحجج التى تختلف معه.

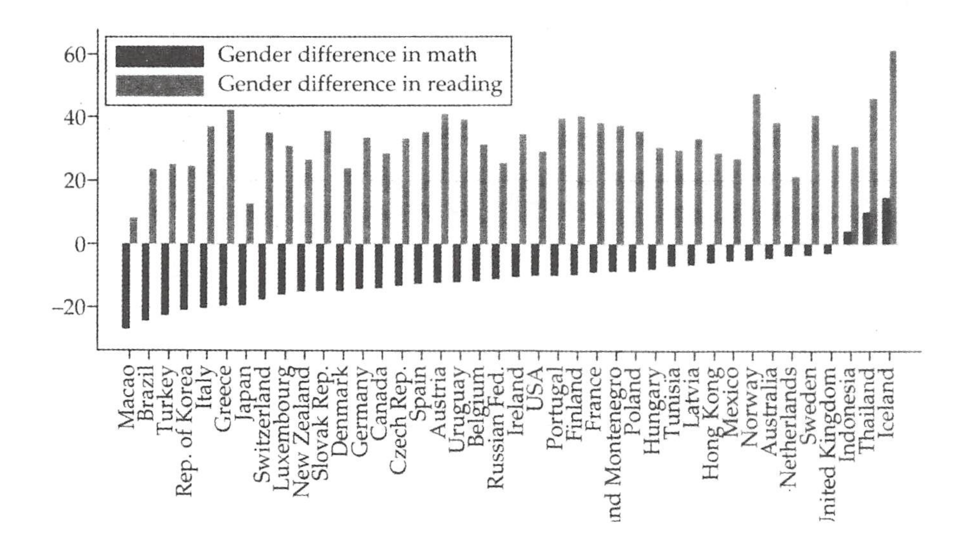
فعلى سبيل المثال بينما اكتشف العلماء المتخصصون فى العلوم العصبية **neuroscientists** أن هناك بعض الاختلافات بين عقول الرجال والنساء، إلا أنهم لم يستطيعوا ربط هذه الاختلافات باختلاف الجنس فى

الذكاء، أو التفوق بالنسبة للمستوى العلمى المتقدم، أو الإنجاز فى مجال الرياضيات. ويزعم البعض أنه من أجل فهم تراجع مستوى المرأة فى مجالات العلوم والتكنولوجيا، فإنه يجب ألا نركز على القدرات فى مجال الرياضيات فى حد ذاته، بل الأفضل مقارنة أعداد الرجال والنساء عند النهاية القصوى للتوزيع (**Hyde and Mertz 2009, Penner 2008**)، بينما توصلت الدراسات إلى اختلاف فى التفوق فى مجال الرياضيات بالنسبة للرجال مع وجود ذكور متفوقين وغير متفوقين فى هذا المجال، فإن هذا الاختلاف لا يمكن أن يفسر النسب المنخفضة للمرأة فى مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

إن التفوق فى مجال الرياضيات يمكن أن نربطه بالقدرة المكانية **Spatial abiliy** ، وأن العديد الذين درسوا الأسس البيولوجية لتراجع مستوى أداء المرأة فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ركزوا على هذه المجموعة من المهارات. ولقد وجد الباحثون اختلافات فى الجنس فى أنماط محددة للقدرات المكانية. ولقد قام كل من **Voyer, Voyer and Bryden (1995)** بتحليل مائتين وست وثمانين دراسة منشورة عن اختلافات الجنس فى القدرات المكانية أجريت فى الفترة من (١٩٧٠ - ١٩٩٠)، ووجدت اختلافات كبيرة فى الجنس لصالح الذكور فى نمطين أو ثلاثة فى المهارات المكانية التى يمكن قياسها، ولكن دراسة العلاقات بين هرمونات ما قبل أو ما

بعد الولادة حول القدرات المكانية، فشلت فى كشف الارتباط السببى، فعلى الرغم من أن التأثيرات البيولوجية حول تراجع مستوى أداء المرأة فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والطب والرياضيات ممكنة، فإنها لا تقوم بدور رئيسى فى ذلك.

ويمدنا البحث عبر القومى حول اختلافات الجنس بالنسبة للتفوق فى مجال الرياضيات بدليل إضافى حول عدم كفاية أو قصور التفسيرات البيولوجية. وبالرغم من أن هناك اختلافات فى الجنس بالنسبة للتفوق فى مجال الرياضيات قد وجد فى العديد من الدول، فإن حجم واتجاه هذه الاختلافات متعدد ومتباين. ولقد قام كل من جيسو **Guiso** ومونت **Monte** وسابينزا **Sapienza** وزنيجلز **Zingales** (٢٠٠٨) بفحص نتائج اختبارات الرياضيات والقراءة فى عينة بلغت ٣٠٠,٠٠٠ طالب فى عمر خمس عشرة سنة داخل أربعين دولة ووجدوا أن درجات الرياضيات بالنسبة للفتيات كان متوسطها أقل ١٠,٥ نقاط من الصبيان، بينما متوسط درجات القراءة بلغ أعلى ٣٢,٧ نقطة. ويوضح لنا الشكل (٢ - ٢) هذه الفجوة التى تتباين تبعًا للدول، ويشير باينر **Penner (2008, p.163)** إلى نتائج متشابهة إذ يزعم أن هذه الاختلافات فى "عمليات التنشئة الاجتماعية المحددة تبعًا للدولة" يمكن أن تفسر هذا التباين. ويشير باينر **Penner** أيضًا إلى أن احتمالية تأثير اختلافات الجنس فى التفوق الرياضى يمكن أن تتباين عبر سياقات مجتمعية.



شكل (٢ – ٢): الاختلاف بين متوسط درجات الفتيات ومتوسط درجات الصبيان في اختيار الرياضيات والقراءة على أساس الدولة.

المصدر:

Luigi Guiso, Ferdinando Monte, Paola Sapienzea, and Luigi Zingales. 2008. "Gender, Science, and Math." Science 320: 1164 – 1332. Supporting Online Material for "Culture, Gender, and Math" (figure sia, www. Sciencemag. org/ cgi/ content/ full/ 320/ 58801164/ DCI.

دور (وحدود) التنشئة الاجتماعية

إن العوامل الاجتماعية يمكن أن تساعد أيضًا في تفسير اختلافات الجنس في التفوق في مجال الرياضيات. فعلى سبيل المثال توصل جيسو **Guiso** وآخرون (٢٠٠٨) إلى تباين مستوى الدول في اختلافات الجنس في التفوق في مجال الرياضيات (والذي تمت الإشارة إليه في شكل ٢ – ٢)

وتم ربطه مع مستوى الدولة فى المساواة بين النوع، ويمكن القول إنه كلما ازدادت نسبة المساواة بين النوع فى دولة ما، ضاقت الفجوة بين أداء كل منهما فى مجال الرياضيات. فنجد فى الولايات المتحدة أن إنجاز الفتيات فى اختبارات الرياضيات الموحدة قد زاد بصورة واضحة مع مرور الوقت، وذلك بسبب حصول الفتيات على دروس أكثر فى العلوم والرياضيات فى المرحلة الثانوية (**Hyde and Mertz 2009**)، وهذه النتائج معًا تقترح أن أحد أسباب اختلافات الجنس فى التفوق فى مجال الرياضيات يعد نتيجة لاتجاهات النوع التقليدية، وبالأخص التى ترتبط بسعى البنات للتعليم والتسجيل فى الرياضيات والعلوم.

وبالرغم من هذا الدليل، فإن كلاً من سيسى **Ceci** ووليامز **Williams** يريان أن تراجع مستوى السيدات فى العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يرجع إلى ما هو أكثر من ممارسات التنشئة الاجتماعية التى لا تشجع تقدم البنات على دراسة الرياضيات:

يجد الكثير من القراء صعوبة فى أن يقبلوا اعتبار الصورة النمطية المحافظة للنوع، ونقص التشجيع الأبوى، والاستخدام المبكر للعب، وسلوك المدرس التمييزى كل ذلك بمثابة عوامل أساسية لتراجع المرأة فى مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كيف تعد مثل تلك الصور النمطية مثرة على الرغم من قيام الفتيات باختيار الكثير من مقررات الرياضيات المتقدمة مثل الصبيان، بل والحصول على تقديرات أعلى فى هذه المقررات (**Ceci and Wiliams 2010, p. 183**).

. هؤلاء الكتاب لم يغفلوا دور العوامل الاجتماعية كليًا. بل على العكس، اقترحوا أن ننظر إلى الاهتمامات المهنية للرجل والمرأة ورغباتهم على أنها مصدر للتأثير على اختياراتهم المهنية.

لننظر إلى نتائج كل من سو **Su**، وروانــدز **Rounds** وأرمــسترونج **Armstrong** (٢٠٠٩) فيما وراء تحليل اختلافات الجنس فـــى الاهتمامـــات المهنية. وهؤلاء المؤلفون قاموا بفحص النتائج من خلال قـــوائم اهتمامـــات المهن فيما بين أعوام (١٩٦٤) و(٢٠٠٧) ووجدوا اختلافات جنس صــــغيرة إلى معتدلة فى بعض المجالات، واختلافات كبيرة فى مجالات أخرى. فعلى سبيل المثال، لم يكن هناك اختلافات كبيرة بين اهتمامات النـــساء والرجـــال بالوظائف التى تعتمد على البيانات والوظائف التى تعتمد على الأفكار، بـــل تشابهت نتائج المجموعتين بنسبة تزيد على ٩٠%، بينما ظهرت اختلافـــات الجنس بشكل أقوى فى بعض المجالات الأخرى، ففيمـــا يتعلـــق بالاهتمـــام "بالأشياء" فى مقابل الاهتمام "بالأشخاص" وجد سو **Su** وآخرون (٢٠٠٩) أن نسبة التشابه بين النساء والرجال تقل عن ٥٠% (٤٦,٩%)، فالرجـــال فـــى معظم الأحوال يفضلون الوظائف التى يكون فيها التركيز على الأشياء، على عكس النساء اللاتى يفضلن الوظائف التى يتم التعامل فيها مع الأشـــخاص. وفيما يتعلق بالاهتمام بمهنة الهندسة والتفكير فى مزاولتها فى المستقبل، فقد وُجد أن تشابه النتيجة بين الرجال والنساء أقل بكثير (حوالى ٤٠%) وتمثل هذه الاختلافات اختلافات جنس ضخمة، كما أشرنا من قبل عنـــد مناقـــشتنا لحجم اختلافات الجنس.

كيف يمكن لهذا البحث أن يساهم فى فهم تراجع مستوى المرأة فى العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؟ يرى سو Su وآخرون (٢٠٠٩) أنه بسبب بلورة الاهتمامات المهنية للأفراد مبكرًا نسبيًا فى الحياة، فإن الاهتمام بزيادة نسبة المرأة فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والرياضيات يتطلب إعطاء الاهتمام مبكرًا لهذه المجالات فى السنوات الأولى. بالإضافة إلى أن سو Su وآخرين (2009. P. 879) يفترضون أن الباحثين يتعلمون أكثر حول العوامل التى تشكل الاهتمامات المهنية للرجال والسيدات من خلال الإجابة عن أسئلة مثل: لماذا تصبح بعض السيدات أكثر اهتمامًا بمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بالمقارنة بآخريات؟ أى مرحلة فى عملية النمو تعد حاسمة لنمو اهتمامات الهندسة والعلوم؟ ما العوامل التى قد تعوق نمو الاهتمام بالعلوم أو الهندسة أو تساعد عليه؟ إنهم يعتقدون أن فهم هذه القضايا سوف يساعد المدرسين وصناع السياسة على صياغة إستراتيجيات فعالة لمواجهة فجوة النوع فيما يتعلق بالاهتمام بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

ليس هناك إجابة سهلة عن سؤال: لماذا تعد المرأة أقل مستوى فى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وليس هناك اتفاق حول كيفية مواجهة هذه القضايا من خلال التشريع أو سياسات اجتماعية أخرى. لقد ناقشت هذا كطريقة لتوضيح كيف يمكن أن يستخدم المدخل الفردى للنوع - وبحث اختلاف النوع على وجه الخصوص - لتوضيح القضايا الاجتماعية ذات الصلة. ونختتم هذا الفصل بنظرة نهائية حول مدلول اختلافات الجنس.

اختلافات الجنس واللامساواة بين النوع

قد نتساءل عما هو معرض للخطر في المناقشات الدائرة حول اختلافات الجنس. وكما ناقشنا فيما سبق، فإن الكثير من بحث اختلاف الجنس كان بدافع الأمل في أن النتائج يمكن أن تلغى الصور النمطية الثقافية حول السيدات، وفي بعض الحالات عن الرجال. ولو أن البحث أظهر أن المجموعتين لم تكونا مختلفتين بدرجة كبيرة، فإنه طبقًا لهذا المنطق، سوف يكون من الصعب بالنسبة للمجتمعات أن تدافع عن اللامساواة بين النوع. ويمدنا التاريخ ببعض التأييد لهذه الحجة، فإن المعاملة غير المتساوية دائمًا ما كانت تُبرّر من خلال افتراض الاختلافات البيولوجية أو الوراثية بين النساء والرجال. والمرأة على وجه الخصوص قد استبعدت من مجالات مثل السياسة والتوظيف على أساس اختلافها عن الرجال. وترى هايد Hyde (2005, p. 589) أن هذه المشاكل لم تختفِ، وتشير إلى الأخطار المتواصلة لما تراه أو ما يطلق عليه "الادعاءات المضخمة بوجود اختلافات بين النوع" لاختلافات النوع. إن اللامساواة على أساس العرق أو السلالة كانت تبرر على أساس الافتراض بأن هناك اختلافات وراثيةً أو بيولوجية بين الجماعات. إنها دائمًا فكرة جيدة أن تكون يقظًا عندما تبرر التغيرات الاجتماعية من خلال الحجج حول الاختلافات الكامنة بين الجماعات.

ويمكن أن يكون التركيز على اختلافات الجنس محل جدال لأسباب أخرى؛ حيث يزعم كل من هولندر Hollander وهوارد Howard (2000, p.340)

أن التركيز على اختلافات الجماعة "يمكن أن يعتبر نوعًا من التنبؤات التي تساهم في تحقيق الذات. وما يجعل الباحثين على استعداد للتغاضي عن التشابهات بين الجماعات أو المبالغة، أو حتى انتزاع المعلومات التي تؤكد تصوراتهم" يجعل من السهل بالنسبة للباحثين تأكيد الصور النمطية للنوع. وطبقًا لهذين المؤلفين، فإن بحث اختلاف الجنس يعد مشكلة أيضًا يصعب حلها، لأنه "دائمًا ما يحجب الحقيقة بأن الاختلافات دائمًا ما تعني عدم المساواة" (Hollander and Howard 2000, p. 340). والاختلافات - كما يزعمان - تقريبًا لا تعد أبدًا مجرد اختلافات، بل تعكس عدم توازن في القوة.

واستجابة لذلك، يزعم آخرون أن إنكار الاختلافات ليس أكثر اتفاقًا مع المساواة من الاعتراف بها، ويناقشون الزعم بأن الاختلافات يجب بالضرورة النظر إليها على أنها بمثابة قصور بالنسبة لجماعة ما. وقد لاحظ إيجلي **Eagly (1995, p. 155)** "أن اختلافات الجنس التي قام العلماء بتوثيقها لا تخبرنا بحكاية بسيطة حول دونية الأنثى". ويرى إيجلي **Eagly** وآخرون أن المساواة تعزز بصورة جيدة من المعرفة التي تدعم إمبيريقيًا حول السيدات والرجال. ولا تعني الاختلافات اللامساواة كما أن التشابه لا يضمن المساواة في المعاملة. وهذه الرؤية قد حظيت بالدعم المتزايد في السنوات الأخيرة فقد قام الباحثون بتطوير طرق أكثر تعقيدًا لفهم العلاقات بين اختلافات النوع واللامساواة بين النوع.

ملخص الفصل

ذُكر فى هذا الفصل أنماط مختلفة من المداخل "الفردية" للنوع. وهـــذه المنظورات التى يستخدمها دارسو النوع بصورة مكثفة، كان لها تاريخ طويل فى البحث والتطوير. وتنظر المداخل الفردية إلى النوع على أنـــه خاصـــية للفرد. ويركز المؤيدون لهذه الرؤى انتباهم على النساء والرجال - سماتهم، وخصائصهم، وهويتهم - ويعتقدون أن النوع يعمل بصورة أساسية من خلال هذه الجوانب التى توجد لدى الفرد.

وقد قام الفصل بدراسة بحث اختلافات الجنس، التى تـــشمل القـــضايا المحيطة بقياس هذه الاختلافات ولقد أخذنا فى الاعتبار نمطين أساسيين مـــن التفسيرات حول اختلافات الجنس فهناك مجموعة من التفسيرات التى تركـــز على العوامل البيولوجية، بينما تركز المجموعـــة الثانيـــة علـــى العوامـــل الاجتماعية. وبالنسبة لباحثى النوع الذين يركزون على المدخل الفردى، فإن العملية الأساسية التى لها دور فى إيجاد اختلافات النوع تتمثل فـــى عمليـــة التنشئة الاجتماعية.

إن التنشئة الاجتماعية بمثابة العملية التى من خلالها يصبح لدى الأفراد طابع النوع **become gendered**. فهم يتعلمون ما هو متوقع منهم لأنهم إمـــا إناث أو ذكور وكيف تظهر هذه الخصائص. ومن المهم فهم عملية التنـــشئة الاجتماعية لأن معظم علماء الاجتماع ينظرون إلى تمايزات النوع على أنها

ذات نشأة اجتماعية أكثر من النشأة البيولوجية. كما أن تنشئة النوع لها دور رئيسى على وجه الخصوص لأنها تقوم بدور فى فهم المدخل الفردى للنوع، نظرًا لأن هذه المداخل تؤكد على الطرق التى من خلالها يمكن التعرف على كيفية تجسيد الأفراد للنوع. وتحاول النظريات الثلاثة الأساسية للتنشئة الاجتماعية (التعلم الاجتماعى، والمدخل المعرفى، ونظريات التوحد) تفسير كيفية قيام الأفراد باكتساب الخصائص التى يراها المجتمع ملائمة للذكور أو الإناث.

ولقد تم استخدام المثال الذى يبين تراجع مستوى المرأة فى العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لتوضيح كيف أن بحث اختلافات النوع يمكن أن يعزز مناقشات السياسة الاجتماعية. ولقد قام الباحثون بدراسة كل من العوامل البيولوجية والاجتماعية التى تساهم فى اختلافات الجنس؛ وذلك فيما يتعلق بالتفوق فى مجال الرياضيات. وبالرغم من معرفة الكثير حول هاتين المجموعتين من التأثيرات، فإن مناقشتنا قد كشفت أيضًا حدود معرفتنا حول اختلافات الجنس.

وأخيرًا فإن كل المنظورات التى نوقشت فى هذا الفصل تكشف لنا إلى أى مدى تتشكل الخصائص الشخصية للفرد - السمات، والسلوكيات، والهويات - من خلال فئة الجنس، وتشترك فى الاعتقاد بأن الأفراد يصبح لديهم طابع النوع. أى أن التمييز بين النزعة الذكورية والأنثوية يعد من أبرز ما يعبر عنه فى الأفراد، بالإضافة إلى أن معظمهما يوافق على أن تمايزات الجنس بمثابة مصدر أساسى لذلك. إن الجنس إذن مصدر للنوع ويضع

حدودًا للسمات والسلوكيات والهويات لدى الأفراد. والأكثر مــن هــذا، لأن النوع جزء من الشخص فمن المفترض أنه ثابت نسبيًا. فالأفراد لا يرتــدون أو ينزعون النوع عندما ينتقلون من مكان إلى مكان، أو من موقف لموقف، أو من جماعة إلى جماعة.

سوف نرى فى الفصول القادمة، كيف أن علماء الاجتماع الذين تبنــوا المنظور التفاعلى أو المؤسسات على أساس النوع **Gendered Institutions** يأخذون فى الاعتبار تأثير النوع على الحياة اليومية. ويؤمن أنصار المدخل التفاعلى بأن الخصائص الموقفية إنما تتفاعل، وأحيانًا تتداخل، مع الــصفات الشخصية المستدمجة والميول السلوكية لخلق تباينات النوع. ومــن خــلال منظور المؤسسات على أساس النوع، فإن التنشئة الاجتماعية للنــوع تعــد مصدرًا أقل أهمية لتمايزات النوع بالمقارنة بخصائص البنــاء الاجتمــاعى والتنظيم الاجتماعى.

قراءات أخرى

Ceci, Stephen J. and Williams, Wendy M. 2010. ***The Mathematics of Sex: How Biology and Society Conspire to Limit Talented Women and Girls.*** **New York: Oxford University Press.**

Chodorow, Nancy. 1978. ***The Reproduction of Mothering.*** **Berkeley: University of California Press.**

Hyde, Janet Shibley. 2005. "The Gender Similarities Hypothesis. "*American Psychologist* 60: 581-592.

مصطلحات أساسية

١ - النمو المتعاقب (نظرية تقـول بأن الجنس يتكون من خـلال سلـسلة مـن الـصياغات المتعاقبة).	**Epigenetic**
٢ - التنشئة الاجتماعية	**Socialization**
٣ - نظرية التعلم الاجتماعى	**Social Learning Theory**
٤ - نظرية النمو المعرفى	**Cognitive development Theory.**
٥ - نظرية التوحد	**Identification Theory**
٦ - تنميط السلوك على أساس النوع	**Gender-Typed behavior**
٧ - نظرية مخطط النوع	**Gender - Schema Theory**
٨ - التناقض الكامل للنوع	**Gender Polarization**
٩ - نزعة التمركز حول الذكر	**Androcentric.**
١٠- حدود الأنا	**Ego boundaries**
١١- هوية النوع	**Gender Identity**

أسئلة التفكير النقدى

١ - ما أكثر الاعتقادات الشائعة حـول الاختلافـات بـين الـسيدات والرجال؟ وكيف قام البحث فى هذا الفصل بمناقشة تحدى أو دعم هذه الاعتقادات؟

٢ – لماذا تلقى اختلافات النوع اهتمامًا أكثر من قبل الباحثين بالمقارنة بتشابهات النوع؟

٣ – ما العوامل التى يمكن أن تفسر لماذا تتباين اختلافـــات الجـــنس بالنسبة للنوع والتفوق الرياضى عبر المجتمعات؟

الفصل الثالث

النوع بين التفاعل والمؤسسات

أهداف الفصل

- التقييم النقدى للعناصر الأساسية للمداخل التفاعلية للنوع التى تشمل الإثنوميثودولوجيا، ونظرية خصائص المكانة والبحث عن التشابه على أساس الخصائص المشتركة **homophily**.
- التقييم النقدى للعناصر الأساسية للمداخل المؤسسية للنوع.
- مناقشة الاختلافات الرئيسية بين المداخل الفردية والتفاعلية والمؤسسية للنوع.

هل وجدت نفسك الشخص الوحيد - سواء كنت رجلاً أو امرأة - ضمن جماعة من الناس مثلاً لمناقشة مقرر دراسى أو ربما عضو فى فريق عمل؟ الآن، فكر في بعض المواقف التى كنت محاطًا فيها بآخرين من نفس نوعك جميعهم من السيدات أو الرجال. هل شعرت باختلاف فى كل موقف؟ كيف يؤثر كونك أحد أعضاء الأقلية أو الأغلبية (فيما يتعلق بفئة الجنس) على سلوكك وسلوك الآخرين نحوك؟ ربما تشكل تلك التساؤلات بعض القضايا التى انشغل بها المؤيدون للأطر التى سوف تقدم فى هذا الفصل.

تذكر أن النوع بمثابة نسق من الممارسات الاجتماعية التى تشكل الأفراد على نحو مختلف، وتنظم علاقات اللامساواة **Inequality**، وقد تناولنا النوع حتى الآن من وجهة نظر الأفراد ، وركزنا على الممارسات الاجتماعية التى تعمل على صياغة الفرد على أساس نوعه. إلا أن الممارسات الاجتماعية التى تشكل النوع لا تعمل بصورة صارمة على المستوى الفردى. وهذه الممارسات الاجتماعية تشكل أيضًا العلاقات الاجتماعية وأنماط التفاعل، وتمثل جزءًا من كيانات أكبر مثل المنظمات والمؤسسات. وفى هذا الفصل سوف نقوم باكتشاف هذه الأطر البديلة التى تشمل المداخل التفاعلية وتهتم بالعلاقات الاجتماعية والمنظورات المؤسسية التى تلقى الضوء على بناء المنظمات والمؤسسات الاجتماعية وممارساتها.

وعلى النقيض من المداخل الفردية - التى تركز على خـصائص الأفـراد الذاتية والثابتة نسبيًا - فإن الإطارين اللذين نتناولهما هنا يؤكدان على القوى الاجتماعية التى تعمل خارج نطاق الفرد.

إن المنظورات التى ذكرت فى الفصل الثانى تشترك فى الاعتقاد بأن الأفراد تُضفى عليهم صفة النوع، أى أن التمييز بين الذكر والأنثى يتجسد فى الأفراد بصفة أساسية. بالإضافة إلى اتفاق الكثيرون على أن اختلافات الجنس سبب رئيسى لذلك. إذن فإن الجنس مصدر للنوع ويضع قيودًا على سـمات الأفراد وسلوكياتهم وهوياتهم. وعلاوة على ذلك، فإذا كان النوع جزءًا مـن الفرد، فمن المفترض أن يكون ثابتًا نسبيًا وغير قابل للتغييـر. فـالأفراد لا يرتدون النوع أو ينزعونه عندما ينتقلون من مكان إلى مكان، أو من موقف إلى موقف، أو من جماعة إلى جماعة. وفيما يلى سوف نناقش مجموعة من المنظورات التى تختلف مع هذا الرأى.

الرؤى التفاعلية للنوع

تركز المداخل التفاعلية للنوع بصورة أقل على الأفراد فهى تركـز بشكل أكبر على السياق الاجتماعى الذى يتفاعل فيه الأفراد. وعلى الرغم من أن هذه المنظورات تعترف بأنه من الممكن أن يكون هناك بعض الاختلافات التى تلاحظها المنظورات الفردية بين الرجال والنساء، فإن المداخل التفاعلية تولى اهتمامًا أكبر للقوى التى تعمل خارج نطاق الفرد. وعلى النقيض مـن المنظورات الفردية التى تفترض أن سمات الأفراد وقدراتهم ثابتـة نـسبيًا،

يرى أنصار المنظورات التفاعلية أن ردود أفعال الأفراد وسلوكياتهم تختلف تبعًا للسياق الاجتماعى. ويتضمن السياق الاجتماعى المشاركين الآخرين فى مكان وخصائص البيئة التى يحدث فيها التفاعل. وهذه المداخل كما يوضح كل من ديو وماجور **Deaux and Major (1990, p. 91)** "تفترض عددًا من الاحتمالات التى يختار منها الأفراد - سواء كانوا رجالاً أو نساءً - استجابات مختلفة تتباين من مناسبة إلى أخرى من خلال درجات مختلفة من الوعى الذاتى". فعلى سبيل المثال تفترض هذه الرؤية أن المرأة من الممكن أن تكون أكثر تهذيبًا عندما تتفاعل مع الآخرين الذين يتوقعون هذا السلوك منها عندما تتفاعل مع أفراد قد تكون لديهم توقعات أقل فيما يتعلق بسلوك كل نوع. كما أنه من الممكن أن يكون سلوك المرأة أكثر تهذيبًا فى السياقات الاجتماعية التى تعرف المرأة على نحو تقليدى كربة منزل، بالمقارنة عندما تكون فى سياقات اجتماعية غالبًا ما كانت تقوم فيها بأدوار أخرى على نحو تقليدى.

وسوف نتناول فى هذا الفصل، ثلاثة أنماط من المداخل التفاعلية، وعلى الرغم من أن هذه المداخل تختلف فى بعض الجوانب الهامة، فإنها تشترك فى اعتبار التصنيف الاجتماعى **Social Categorization** أساسًا للتفاعل الاجتماعى، ويشير التصنيف الاجتماعى إلى العمليات التى يقوم الأفراد من خلالها بتصنيف أنفسهم والآخرين على أنهم أعضاء فى جماعات محددة. وعمليًا يتفق الجميع على أن فئة الجنس فئة اجتماعية ومهمة للغاية **(Aries 1996)**، وكما يرى البعض فإنها تمثل أكثر الفئات الاجتماعية أهمية، إلا أن هناك العديد من الفئات الاجتماعية الأخرى منها تلك الفئات التى تركز على

التباينات العنصرية أو العرقية، والعمر، والقدرة وهكذا. ومـن الممكـن أن ترتبط هذه الفئات الاجتماعية بالتفاعل الإجمالى فى مواقف وأوضاع محددة.

وترجع أهمية التصنيف الاجتماعى إلى مسئوليته عن إيجـاد اختلافـات النوع واللامساواة، إلا أن المنظورات الثلاثة التى سوف نناقش لاحقًا تختلـف بعض الشيء فى فهمها لكيفية حدوث ذلك وأسبابه. ويـرى المـدخل التفـاعلى الأول والذى يطلق عليه "ممارسة النوع" **doing gender** أن التفاعل الاجتماعى بمثابة الأداة التى يمكن من خلالها أن يقدم الأفراد أنفسهم للآخرين علـى أنهـم نساء أو رجال، بينما تتبنى نظرية خصائص المكانة **Status Characteristics Theory** وجهة نظر مختلفة تؤكد على الطرق التى من خلالها تـصبح فئـات الجنس أساسًا لتوقعات الأفراد حول كفاءة الآخرين. ويؤكد المـدخل التفـاعلى الثالث والذى أطلق عليه مدخل التشابه **homophily approach** على النتائج التى ترتبت على تصنيف الأفراد للآخرين على أنهم يشبهونهم أو يختلفون عنهم وهذا المنظور بصفة عامة يفترض أن اختلاف الفرد عن الآخرين أو تشابهه معهـم أكثر أهمية من "كيفية" اختلاف الفرد عن الآخرين أو تشابهه معهم فى تـشكيل التفاعل.

الرؤى الأثنوميثودولوجية "ممارسة النوع"

يقدم علماء الاجتماع الذين تأثروا بالتراث الأثنوميثودولـوجى رؤيـة تعتمد على التفاعل يطلق عليها "ممارسة النوع" **(West and Zimmerman 1987, 2009, See also Deutsch 2007, Jurik and Siemsen 2009)** ويختلف هؤلاء المنظرون مع الذين يعتبرون النوع مجموعـة ثابتـة مـن السمات الشخصية أو معايير النوع التى تستدمج. ولكن من خـلال منظـور

ممارسة النوع، فإن النوع – أو بالأحرى الاعتقاد بأن العالم ينقسم إلى فئتين منفصلتين – يُفهم على أنه إنجاز أو نتاج للمجهود البشرى.

يعتقد أنصار مدخل الأثنوميثودولوجيا – شأنهم فى ذلك شأن الاتجاهات التفاعلية السابقة – أن تصنيف الجنس شىء معتاد، ويحدث بصورة تلقائيــة، كما أنه أحد مظاهر التفاعل الاجتماعى المسلَّم بها غالبًا. ويعكــس تــصنيف الجنس "الاتجاه الطبيعى" فيما يتعلق بالنوع ويساهم فى تشكيل هــذا الاتجــاه (انظر أيضًا الفــصل الأول Garfinkel 1967). ويعتقــد أنــصار مــدخل الأثنوميثودولوجيا أن تصنيف الجنس و"الاتجاه الطبيعى" بمثابة بِنى اجتماعية وليست واقعًا بيولوجيًا أو ماديًا. ويشكل كيفيةُ عمل التفاعل الاجتماعى على إيجاد عالم متباين على أساس النوع الهدفَ الرئيسى لهذه المداخل.

وقد قام كل من ويست West وفينستر ماركر Fenstermaker (1995) فى عمل لاحق بتوسيع هذه الرؤية، وكانت "ممارسة الاختلاف" بمثابة محاولة لوصف ممارسة القوة وإنتاج اللامساواة بشكل عام وليس فقط فيمــا يتعلــق بالنوع. ويرى كلٌ من ويست وفينستر ماركر أن القوى المحركة التى تؤسس النوع فى التفاعل هى نفسها التى تعمل على إيجــاد أشــكال أخــرى مــن اللامساواة وتفاوت القوة مثل تلك التى تنشأ من الطبقة الاجتماعية والعــرق، وهذا يتضمن أن النوع ليس الناتج الوحيد للتفاعل الاجتمــاعى لأن التفاعــل الاجتماعى ينتج عنه الطبقة الاجتماعية والعرق أيضًا، وجميعها ليست مــن السمات الأساسية للأفراد. وتشكل "ممارسة الاختلاف" أسلوب كل من ويست وفينستر ماركر فى تفسير الأنماط المختلفة من اللامساواة من خلال إطــار تحليلى منفرد.

ووفقًا للمنظور الأثنوميثودولوجى فإن النوع "يحدث عمليًا" فى كل المواقف الاجتماعية تقريبًا، ويزعم أنصار هذا المذهب أنه بسبب أن فئات الجنس دائمًا ما تظهر للعيان، فإنها دائمًا متاحة كأساس لتفسير سلوك الآخرين". باختصار، كما يفسر كل من ويست وفينستر ماركر (1993, p. 157) "فإن الأفراد الذين يشاركون فى أى نشاط تقريبًا يمكنهم أن يعتبروا أنفسهم وأن يعتبرهم الآخرون مسئولين عن أدائهم لهذا النشاط بصفتهم نساء أو رجالاً" (التأكيد بالأصل)، وهذا الزعم – بأن النوع يحدث دائمًا وفى كل مكان – يميز المداخل الأثنوميثودولوجية عن الاتجاهات التفاعلية المعرفية السابقة.

وقد أصبحت "ممارسة النوع" من المداخل التى لها تأثير كبير بين الباحثين فى مجال النوع، ومن البدائل الموثوق فيها بشدة بالمقارنة بالمداخل الفردية التى تؤكد على صياغة الفرد على أساس النوع والتى نوقشت فى الفصل السابق. إلا أنه مع انتشار هذا المنظور، فقد رأى البعض أن هذا المنظور يفسر التصرف وفقًا للنوع أفضل مما يفعل منظور التفاعل الاجتماعى الذى لا يعترف بهذه الاختلافات (Deutsch 2007) كما تم نقد هذا المدخل لفترة طويلة نظرًا لأنه يبالغ فى التأكيد على مرونة النوع وتباينه. فعلى سبيل المثال يرى ثورن Thorne (1995) أن انشغال أنصار المدخل الأثنوميتودولوجى بالنوع باعتباره عرضًا مسرحيًا أو شيئًا "يتم عمله" فى التفاعل الاجتماعى يقلل من شأن العوامل التى تشكل قدرات الأفراد على إظهار النوع فى تصرفاتهم أو الحد من هذه القدرات. واستمرارًا فى تشبيه النوع بالعرض المسرحى، يمكن أن نقول إن أنصار المدخل الأثنوميثودولوجى يركزون على التفاصيل الفريدة

إلى الحد الذى يتجاهلون معه الاختلافات المنظمة فى العرض المسرحى وكيف أن هذه الاختلافات يمكن أن يشكلها المسرح وخشبة المسرح والدعائم التى تشكل ستارة المسرح، ومن أجل فهم هذه التأثيرات، سوف ننتقل إلى بعض الاتجاهات المعرفية الأخرى.

نظرية خصائص المكانة: أهمية التوقعات

كيف يمكن أن يساعد التفاعل الاجتماعى فى إيجاد تباينات النوع واللامساواة؟ تقدم نظرية خصائص المكانة والتى يشار إليها أيضًا بما يطلق عليها (نظرية حالات التوقع) **Theory of expectation states** إجابة مباشرة لهذا السؤال، وهى نظرًا لأن التفاعل يتطلب أفرادًا يوجهون أنفسهم لبعضهم البعض، فإنه من الضرورى أن يكون هناك بعض الأسس لتصنيف الآخرين المقابلين للفرد. **(Ridgeway 1997)** ووفقًا لريزمان **Risman (1998, P. 33)** "فإن النوع بمثابة شىء ما نؤديه من أجل جعل الحياة الاجتماعية أكثر سهولة".

إن التصنيف الاجتماعى يخدم هذا الغرض بصورة أفضل من أى نظام آخر للتصنيف طبقًا لردجوى **Ridgeway** وآخرين من أنصار نظرية خصائص المكانة. ويحفز التصنيف الجنسى الصور النمطية للنوع ويتعلم الأفراد توقع أنماط محددة من السلوكيات والاستجابات من الآخرين على أساس فئة الجنس التى ينتمون إليها. وتعد هذه التوقعات بمثابة منبه معرفى حول الطريقة التى يتوقع الآخرون منا أن نتصرف بها فى أى موقف

يواجهنا. وهكذا يستجيب الأفراد الآخرون بناءً على اعتقادهم بما هو متوقـع منهم، ويفترضون أن الآخرين سوف يفعلون ذلك بطريقة مماثلة.

ومن أجل تفسير الأسباب التى تجعل تصنيف الآخرين على أسـاس الجنس يؤدى إلى ظهور توقعات النوع وما يتعلق بها من صور نمطيـة، وكيفية حدوث ذلك، يقدم هؤلاء المنظرون فكرة خاصية المكانة. وخاصية المكانة هى "صفة يختلف على أساسها الأفراد وترتبط بقيم المجتمع التى تجعل بعض الأفراد الذين ينتمون لمكانة معينة (مثل الـذكور) يحظـون بتقدير أكبر من ذلك الذى يحظى به آخرون ممن ينتمون لمكانة أخـرى (مثل الآناث)". (Ridgeway 1993, P. 179) ولا يعد النوع الأساس الوحيد الذى يتم توزيع القوى والمكانة وفقًا له، وإنما من الواضح أنه يمثل إحدى خصائص المكانة فى معظم المجتمعات المعاصرة. فنظرة المجتمع إلـى الرجال غالبًا ما تكون أكثر إيجابية من نظرته إلى النساء، وبمجرد ارتباط خاصية مثل فئة الجنس بقيمة المكانة، فإنها تبدأ فى صـياغة التوقعـات وتشكيل أساس للصور النمطية.

لقد تطورت نظرية خصائص المكانة لتفسير التفاعل الموجه نحو هدف مثل التفاعل الذى يحدث فى أماكن العمل أو فصول الدراسة أو أية جماعـة تهدف لتحقيق غاية جماعية. وفى هذه الأنماط من المواقف، فإن التوقعـات المهمة هى التى ترتبط بالأداء. فأعضاء الجماعة يقومون بتقييم كفاءة بعضهم البعض، كما يقومون بتقدير قيمة الإسهامات التى يقدمها كل منهم. ونظـرًا

لأن هناك بعض المواقف التى يظهر فيها أكثر من خاصية مـــن خـــصائص المكانة، فإن الأفراد يُكَوِّنون توقعاتهم حول كفاءة الآخرين من خلال تقييم كل خاصية مكانية فى ضوء ارتباطها بالمهمة المحددة.

وليس من المفترض أن تكون عملية التقييم واعية أو محددة وإنما يعتقد منظرو حالات التوقع أن الأفراد يبحثون عن الدور الذى يتعين على الآخرين أن يقوموا به وينفذوه فى موقف محدد، ويستخدمون خصائص المكانة لتقييم هذا الدور. وغالبًا ما تقلل توقعات الأداء من شأن الأفراد ذوى القيمة المكانية المنخفضة (المرأة فى حالة النوع)، فمن المتوقع أن تكون المرأة أقل كفـــاءة من الرجل ومن المتوقع كذلك أن تكون إسهاماتها أقل قيمة.

تدرك نظرية خصائص المكانة أن تأثيرات النوع علـــى التفاعـــل الاجتماعى يمكن أن تختلف من موقف لآخر، وهذا يفسر لنا لماذا تقـــدم هذه النظرية اهتمامًا بالسياق لدى النوع. يمكن النظر إلى النوع على أنه "هوية خلفية **background identity**" يمكن أن يكون لها قيمة كبـــرى أو صغرى بالنسبة لوعى الأفـــراد فـــى أى موقـــف يمكـــن أن يواجهـــوه. **(Ridgeway and Correll 2004, P. 516)**، ويتوقع ريدجوى **Ridgeway** أن يكون النوع أكثر تأثيرًا فى حالتين: أن ينتمى المتفاعلون إلـــى فئتـــى جنس مختلفتين. وأن يكون النوع وثيق الصلة بمهمة التفاعل أو بغرضه. وكمثال لهذه الاختلافات البارزة للنـــوع، نتأمـــل شـــركات الـــصناعات التكنولوجية المتقدمة كما هو موضح فى الإطار (٣ – ١).

الإطار (٣ – ١) النوع فى شركات الصناعات التكنولوجية المتقدمة الابتكارية:

يأتى أول مثال من دراسات لشركات صغيرة كانت تهتم فى البداية بالعلوم ثم أصبحت بعد ذلك رائدة فى مجال التكنولوجيا الحيوية وصناعات تكنولوجيا المعلومات، ووفقًا لكل من كاجيرستين وتنجتون **Kjersten Whittington** ولورل سميث دوير **Laurel Smith – Doerr** فقد تبنى العديد من **(2008, Whittington 2007)** شركات الصناعات التكنولوجية المتقدمة منطقًا تنظيميًا جديدًا يطلق عليه شكل الشبكة. ويتم تنظيم العمل فى هذه الشركات على أساس فرق المشروعات التى عادةً ما ترتبط بالشركات الأخرى عن طريق شبكات. ويتحرك العلماء فى هذه الشركات بصورة مرنة بين فرق المشروع، ويكون التسلسل الهرمى للسيطرة على أنشطتهم ثابتًا نسبيًا.

هل هذا البناء غير الرسمى المرن بمثابة ميزة أم عيب بالنسبة للعالمات السيدات اللاتى يعملن فى تلك الشركات؟ ويرى وتنجتون وسميث دوير **(2008, Whittington 2007)** أن الإجابة عن ذلك السؤال تختلف فى شركات التكنولوجيا الحيوية التى يقوم عملها على علوم الحياة عنها فى الشركات التى يقوم عملها على علوم الطبيعة والهندسة مثل شركات تكنولوجيا المعلومات. ومن أجل فهم لماذا يعمل نفس المنطق التنظيمى بصورة مختلفة بالنسبة للعالمات السيدات من سياق لآخر، فنحن نحتاج إلى أن نأخذ فى الاعتبار كيف يعمل الإطار المرجعى للنوع فى كل سياق.

إن علوم الحياة لا يضفى عليها طابع النوع بصورة قوية فـــى الثقافـــة المعاصرة. فتصل نسبة النساء الحاصلات على درجة الدكتوراة فى هـــذا المجال الآن إلى ما يقرب من الثلـــث (Smith – Doer 2004)، ويقودنـــا تطبيق إطارنا الخاص على هذا الموقف إلى أن نتوقع أن يـــؤدى تركيـــب النوع المختلط للقوة العاملة فى هذا المجال إلى أن تصبح المعتقدات الثقافية حول النوع سمة ملحوظة فى شركات التكنولوجيا الحيوية ولكن ليس بشكل واضح. ولأنه لا يتم إضفاء طابع النوع على هذا المجال بشكل واضـــح، فإننا نتوقع أن المعتقدات حول خلفية النوع سوف تعمل على خلـــق ميـــزة معتدلة فيما يتعلق بتوقع الكفاءة بالنسبة للرجال. وفـــى ضـــوء مواجهـــة التحيزات المعتدلة فقط، فإن العالمات السيدات فـــى مجـــال التكنولوجيـــا الحيوية يجب أن يكون لديهن مـــصداقية أساســـية لـــدى زملائهـــم فـــى العمل؛ ولذلك فإنهن يحتجن إلى انتهاز الفرص التى تقدم لهن من خـــلال البناء المرن لشركات الابتكار، كما يجب أن يكن قـــادرات علـــى التقـــدم والبحث بما يتفق مع اهتماماتهن والعمل مع الزملاء الأشرار – فى حالـــة الضرورة – والبحث عن المشروعات التى تتفق مع خبراتهن والتفوق فيها (Smith – Doer 2004). ونتيجة لذلك فإن الشكل التنظيمى المـــرن الـــذى يتميز بطابع غير رسمى تكون مميزاته أكثر بالنسبة للمـــرأة فـــى مجـــال التكنولوجيا الحيويـــة مـــن التسلـــسل الـــذى يتميـــز بالطـــابع الهرمـــى Hierarchical Structure.

وفى الواقع فقد توصل كل من وتتجتون وسميث دويــور إلــى أن أداء علماء الحياة مع السيدات يكون أفضل فى شــركات التكنولوجيــا الحيويــة الابتكارية مقارنة بأدائهن فى منظمات البحث ذات الطابع الهرمى التقليــدى مثل شركات الأدوية. وبالمقارنة بالشركات الأكثر اتباعًا للتسلسل الهرمــى، فإن المرأة فى هذه الشركات ذات الطابع المرن يكون لديها فرص أكبر فــى الوصول إلى المناصب الإشرافية (Smith – Doerr 2004) وتتميز بــصورة مماثلة للرجل، وعلى الأرجح تحصل على الأقل على براءة اختراع باسمها (Whittington and Smith – Doerr 2008)، إلا أنه حتى فى هذه الشركات الابتكارية، فإن العدد الإجمالى لبراءات الاختراع التى تحصل عليها المــرأة يكون أقل بالمقارنة بعدد براءات الاختراع التى يحصل عليها الرجل كما هو الحال فى الشركات ذات التسلسل الهرمى التقليدى. ولن يكون هــذا العــائق الثابت مفاجئًا إذا تذكرنا أن تحيزات النوع الموجودة فى المجتمع تظل تعمل ببساطة لصالح الرجل حتى فى سياق التكنولوجيا الحيوية الابتكارية.

وعلى النقيض من علوم الحياة، فإن علوم الطبيعة والهندسة لا تزال يضفى عليها طابع النوع لصالح الرجل بشكل قوى فى مجتمعاتنا. وهكذا وبالتالى فإن إطار خلفية النوع يكون أكثر ارتباطًا بسياق تكنولوجيا المعلومات ويعمل على إيجاد نوع من التحيز القوى الضمنى ضد كفاءة المرأة بالمقارنة فى مواقــف التكنولوجيا الحيوية. وفى هذا الموقف لا تكون مرونة الــشركات الابتكاريــة وتميزها بطابع غير رسمى ميزة بالنسبة للعالمات من السيدات، بل وربمــا

تكون عوائق أيضًا، فنظرًا للتحديات الكثيرة التى تواجه مـصداقية المـرأة، يكون من الصعب بالنسبة لها أن تستفيد من البناء المرن. وأيضًا فـى سـياق الإطار الذى يغلب عليه طابع الذكورة، فإن بناء العمل غير الرسمى يمكن أن يؤدى إلى مناخ "نادى صبيان" فى شركات تكنولوجيا المعلومات الابتكارية.

وبالاتساق مع التحليلات السابقة، توصلت وتنجتون (٢٠٠٧) فى دراستها حول براءات الاختراع إلى أن عالمات الفيزياء من السيدات والمهندسات لم يكنّ أحسن حالاً فى الشركات الصغيرة التى يتميز تسلسلها الهرمى بمرونة أكبر بالمقارنة بشركات البحث والتنمية الصناعية التقليدية. ففى كلا السياقين كانت الفرص المتاحة لهن لتسجيل براءات اختراع أقل من الفرص المتاحة للرجال. وفى دراسة أخرى توصل كل من ماكيوى **Mciiwee** وروبنـسون **Robinson** (١٩٩٢) إلى أن المهندسات يحققن نجاحًا أكبر فى الشركة ذات البناء الذى تحكمه قواعد ويغلب عليها طابع تقليدى بالمقارنـة بالـشركات المرنة وذات الطابع غير الرسمى فى مجال تكنولوجيا المعلومات؛ لأنه فـى السياق الذى يكون فيه تمييز ضد أحد النوعين تتيح القواعد الرسمية فرصًـا متكافئة للجميع. ويوضح هذا المثال أننا لا نستطيع فهـم النتـائج الكاملـة الخاصة ببناء النوع الناتج عن هذا المنطق بدون تناول كيفية تفاعـل هـذا المنطق التنظيمى مع آثار إطار النوع.

المصدر: **Cecilia L. Ridgeway. 2009. "Framed before we know it: How gender shapes social relations". Gender & Society 23: 145-160.**

وتنطبق هذه الشروط على الكثير من أنماط التفاعل الاجتماعى، فعلى سبيل المثال طبقًا لنظرية خصائص المكانة فإن التفاعل بين المرأة والرجل يعتمد جزئيًا على طبيعة المهام التى يقوم بها كل منهما. فإذا كانت المجموعة تعمل فى مهمة يرى المجتمع أن الرجال أصلح لها (مثل المشروع الهندسى) فإننا نتوقع أن ترتبط الأنماط التفاعلية للرجال بالقوة والكفاءة (على سبيل المثال هم يستطيعون التكلم والتحدث لوقت أطول)، إلا أنه إذا كانت المهمة أكثر ارتباطًا بالمرأة يكون من المتوقع أن تقوم المرأة بهذه التصرفات وليس الرجل.

وبمقابلة هذا المدخل التفاعلى بذلك الذى يركز على التنشئة الاجتماعية النوع، نجد أن الاتجاه الذى يركز على التنشئة الاجتماعية يؤكد على أن الرجال والنساء يتعلمون التصرف بشكل يعكس السيطرة وتأكيد الذات، وبالتالى يمكن النظر إلى أنماط التفاعل التى ترتبط بالسيطرة على أنها خصائص شخصية، كما أنها تعتبر أكثر شيوعًا بين الرجال منها بين النساء بلا شك. إلا أن نظرية خصائص المكانة تعتبر هذه الأنماط التفاعلية أقل ارتباطًا بالشخصية الفردية وأكثر ارتباطًا بالموقف وما يتضمنه من التكوين الجنسى للمجموعة وطبيعة المهمة، ووفقًا لهذه الرؤية، فإن تفاعل الرجال يعكس سيطرة أكبر من تلك التى يعكسها تفاعل النساء، وترتبط هذه الحقيقة بالمواقف التى يتفاعل فيها الرجال والنساء مع بعضهما البعض أكثر مما ترتبط بالتنشئة الاجتماعية أو السمات الشخصية للرجال.

وتقترح نظرية خصائص المكانة شأنها فى ذلك شأن المدخل الأثنوميثودولوجى أن اختلافات النوع تنتج عن عمليات أكثر عمومية تؤدى

إلى تشكيل التفاعل. إلا أن مناهجهم فى دراسة التفاعل الاجتماعى تختلف كثيرًا؛ فأنصار المدخل الأثنوميثودولوجى يفضلون الدراسات الكيفية المكثفة لمواقف محددة ومواجهة التنظير المجرد. وفى المقابل فقد قام منظرو خصائص المكانة بتطوير أفكارهم بصورة أساسية من خلال التجارب المعملية، وبالإضافة إلى ذلك فإن هؤلاء المنظرين يهدفون إلى صياغة نظرية رسمية لعمليات المكانة. ومن خلال هذه الجهود يقوم الباحثون بتعديل نظرية خصائص المكانة وتطويرها باستمرار فى محاولة لفهم المواقف التى تنشط النوع وخصائص المكانة الأخرى بشكل أفضل (Ridgeway and Diekema 1992, Ridgeway 1993).

ويرى منظرو خصائص المكانة أن التكوين الجنسى للجماعة يساعد فى تحديد كيفية قيام النوع بتشكيل تفاعلات الجماعة. ويركز المدخل التفاعلى الثالث بوضوح على دور التكوين الجنسى، ومن خلال هذا المنظور يعتمد معنى فئة الجنس وتأثيرها على التكوين الجنسى بالنسبة للجماعة. وتعد فئة الجنس التى ينتمى إليها الفرد أقل ارتباطاً بالتفاعل من فئة الجنس التى ينتمى إليها الأفراد الذين يتفاعل معهم.

الأضداد تتجاذب، أليس كذلك؟ التشابه على أساس الخصائص المشتركة والنوع.

أعتقد أن القول المأثور "الأضداد تتجاذب" قول مألوف لنا جميعًا، إلا أن هذا القول ليس دقيقًا تمامًا، شأنه فى ذلك شأن الكثير من الأقوال

الحكمية التقليدية فالقول المأثور "الطيور ذوات الريش المتشابه يألف بعضها بعضًا" **Birds of a frather flock togeeher**(*) يمثل وصفًا أفضل للعلاقات الاجتماعية. فالتشابه يمثل مصدرًا أقوى للانجذاب فيما بين الأشخاص بالمقارنة بالاختلاف. وتذهب الكثير من البحوث بالفعل إلى أن جميع أنماط الروابط الاجتماعية غالبًا ما يتم تنظيمها وفقًا لمبدأ التشابه. فغالبًا ما تنشأ الروابط الاجتماعية بين الأفراد المتشابهين على أساس الأبعاد السوسيوديموجرافية البارزة (**Popielarz 1999**).

وهناك سببان على الأقل لتفسير حدوث ذلك، فهو يعكس تفضيلات الأفراد بشكل ما. إن مصطلح التشابه على أساس الخصائص المشتركة **Homophily** يستخدم لوصف تفضيلات الأفراد للتفاعل مع الآخرين الذين يتشابهون معهم (**Rothman 1998**) إلا أنه بالإضافة إلى ذلك، فإن الروابط الاجتماعية على أساس الخصائص المشتركة فى الحياة اليومية يتم تعزيزها وتنميتها داخل الجماعات التى ينتمى إليها الأفراد. وتشمل الجماعات الأحياء التى يعيش فيها الأفراد والنوادى والتنظيمات التى ينتمى إليها الأفراد، أو عضويتهم فى الكنيسة. وكما يفسر كل من ماكفيرسون **McPherson** وبوبيلارز **Popielarz** ودروبنيك **Drobnic (1992, p. 168)** "نحن نزعم أن التشابه على أساس الخصائص المشتركة غالبًا يحدث لأن الروابط تتشكل عندما تتاح الفرص للأفراد أن يكونوا فى جماعات ونحن لا نتعامل مع الأفراد

(★) ورد هذا القول فى بعض آثار الخطيب والسياسى الرومانى شيشرون بوصفه مثلًا قديمًا، وخير ما يقابله فى العربية "إن الطيور على أشكالها تقع" (المترجم).

الذين يختلفون عنا اختلافًا كبيرًا بشكل متكرر يسمح لهم بأن يصبحوا جـــزءًا من شبكة علاقاتنا الاجتماعية".

عندما يقول علماء الاجتماع إن المتشابهين ينجذبون فنحن نعنى بـــأن الأفراد ينجذبون إلى الآخرين الذين يتشابهون معهم فى الاتجاهـــات والقـــيم والمعتقدات. فالأفراد الذين يشاركوننا الرؤية يؤكدون آراءنا مما يدعم طريقة تفكيرنا وأسلوب حياتنا إيجابيًّا، كما أننا من الممكن أن نشعر بأن التواصل مع الأفراد المشابهين لنا أسهل من التواصل مع الأفـــراد الـــذين لا يـــشاركوننا آراءنا. ويمكن أن نثق فيهم أكثر ونشعر أننا أقرب لهم. وعلـــى النقـــيض، عندما يختلف الأفراد عنا، ربما نشعر بالتهديد وصعوبة التواصل، وتتراجـــع الثقة، أو على الأقل يصعب تحقيقها.

وهذه الأفكار حول أهمية التشابه فى الحياة الاجتماعية لها نتائج فى فهم النوع والعلاقات بين النساء والرجال. ولفهم ذلك، فكر كيف يقرر الأفراد مـــن الذى يشاركهم الرؤى حول العالم، ومن لا يشاركهم. وأفضل طريقـــة لتحديـــد ذلك أن نعرف على المستوى الشخصى كل فرد نتفاعل معـــه. إلا أن معرفـــة شخص بشكل جيد تتطلب وقتًا وجهدًا، ومن غير الواقعى أن نفترض أن لـــدينا القدرة لاكتساب هذا النمط من المعرفة حول كل الأفراد فى حياتنـــا اليوميـــة. وعلاوة على ذلك هل نريد حتى أن نخصص هذا الوقت والجهد لهذه المهمـــة خاصة أن لدينا أولويات أخرى؟ وفى هذه الحالة فإن معظمنـــا يـــصبح أكثـــر انتقائية فربما نتعرف على بعض الأفراد فى حياتنا بـــصورة جيـــدة، ولكننـــا لن نقوم بإهدار طاقتنا للتعرف على كل فرد عن قـــرب، بـــل ســـنعتمد فـــى

غياب المعلومات عن اتجاهات الأفراد على نوع من "الاختــزال الاجتمــاعى" Social Shorthand وسنستدل على المعلومات عنهم- ودرجة تشابههم معنا- من الخصائص التى تبدو مرئية ويمكن الحصول عليهــا بــصورة مبــسطة. وسوف نستخدم هذه الخصائص المرئية التى يسهل الحصول عليها على أنهــا بمثابة "أدلة **Proxies**" على سماتهم التى يمكن أن تستهلك وقتًا طويلاً لتحديدها مثل القيم والاتجاهات والمعتقدات.

وتعد الخصائص المنسوبة (الفطرية) **Ascribed Characteristies** مثل الجنس والعرق والعمر بمثابة أنماط من (الأدلة) التى يمكن الاســتدلال مــن خلالها على التشابه مع الآخرين (أو الاخــتلاف عــنهم). تــذكر أن هــذه الخصائص تكون ثابتة نسبيًا وليس لنا حرية اختيارها. إن الجنس والعــرق والعمر بمثابة خصائص منسوبة مهمة فى الحياة الاجتماعيــة لأنــه يــسهل ملاحظتها ومن الصعب إخفاؤها. كما أن هذه الخصائص تستمد قوتها مــن خلال حقيقة مؤداها أن الجنس والعرق والعمر تمثل مكانات مؤسسية وبالتالى فإن كلاً منها يحمل الكثير من المعانى الاجتماعية، وهذا يزيد مــن قيمتهــا كأدلة على التشابه أو الاختلاف؛ لأنه من المعتقد أنهــا تــرتبط بخــصائص محددة على نحو موثوق فيه.

وهذا الافتراض الذى يُبنى على أن الأشباه تتجاذب وإن الأفراد يفــضلون الانتماء إلى جماعة يكون جميع أعضائها من النساء (إذا كان هذا الفــرد امــرأة) أو من الرجال (إذا كان الفرد رجلاً) على الانتماء إلــى جماعــة تــضم النــساء والرجال (العوامل الأخرى تظل متساوية) أى أن الأفراد يفضلون التفاعــل مــع

آخرين يشبهونهم ويشعرون بعدم الراحة والتهديد بأنهم أقل التزامًا عندما يكونـــون فى جماعات أقل تجانسًا. وهذه القضايا حظيت بانتباه كبير من الباحثين، كما تمثل أهمية خاصة فى فهم خبرات العمل لكل من الرجل والمرأة (انظر الجزء الثانى).

فعلى سبيل المثال قام كل من توسى **Tsui** وإيجـــان **Egan** وأورلـــى **O'Reilly** (١٩٩٢) بفحص النتائج المترتبة على اخـــتلاف الفـــرد بالنـــسبة لارتباط العمال بشركاتهم، وافترضوا أن الأفراد الأكثر اختلافًا عن الأعضاء الآخرين فى جماعات العمل سوف يكونون أقل ارتباطًا (على سبيل المثـــال الأقل التزامًا من الناحية النفسية، وتزيد احتمالات تغيبهم عن العمل وتـــركهم لوظائفهم بالمقارنة بالأفراد المتشابهين. وقد تمت دراسة الأشـــكال العديـــدة للاختلاف وتشمل الجنس والعمر والعرق والتعليم والمنصب وقد وجد كل من "توسى" و"إيجان" و"أورلى" أن الاختلاف عن زمـــلاء العمـــل فيمـــا يتعلـــق بالخصائص المنسوبة (الفطرية) (على سبيل المثال العمر والعرق والجـــنس) له نتائج سلبية على الارتباط، بينما لم يكن للاختلاف على أساس التعلـــيم أو المنصب مثل تلك النتائج، وعلاوة على ذلك فـــإن البـــيض والرجـــال- أى الأفراد الذين يمثلون الفئتين اللتين يتمتعان بالسيطرة من الناحية التاريخيـــة- تكون استجاباتهم أكثر سلبية عند شعورهم بالاختلاف بالمقارنة بالنساء وغير البيض. وبالتالى يرى هذا البحث أن الاختلاف يكون صعبًا بالنسبة للأفـــراد وبالأخص عندما يكون الاختلاف على أساس الخصائص المنسوبة (الفطرية) مثل الجنس.

وبينما يركز كل من "توسى" و"إيجان" و"أرولى" (١٩٩٢) علـــى ردود أفعال الأفراد الذين يختلفون عن الآخرين فى الجماعة، يركز الآخرون بشكل أكبر على بناء الجماعة والقوى المحركة مثل دراسة كـــل مـــن المنـــدينجر **Allmendinger** وهكمان **Hackman** (١٩٩٥) للأوركسترا الموسيقية. ولقد اهتم هذان الباحثان بكيفية تأثير التكوين الجنسى للأوركسترا الموسيقية على اتجاهات أعضائها، فقاما بتحليل بيانات جمعت من ثمان وسبعين أوركـــسترا من أربعة مناطق جغرافية شملت الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وألمانيا الشرقية سابقًا، وألمانيا الغربية سابقًا. وتاريخيًّا احتلت السيدات نسبة صغيرة فى العازفين الموسيقيين المحترفين، وينطبق ذلك على جميع أنحاء العالم وفى هذه الدراسة احتلت المرأة نسبة تتراوح بين ٢% و٥٩% فى كل أوركسترا.

لقد كانت نتائج كل من المندينجر وهكمان (١٩٩٥) متسقة بصورة عامة مع فرضية تجاذب الأشباه، إلا أنها تكشف أن الأمر أكثر تعقيدًا مما نعتقد. فعى سبيل المثال توضح هذه النتائج أن المرأة كانت أقل رضا فى أوركسترا أغلب أفرادها من الرجال (على سبيل المثـــال ٩٠% أو أكثـــر ذكور) منها فى أوركسترا أكثر توازنًا (على سبيل المثال من ٤٠% إلـــى ٦٠% من السيدات)، فقد كانت تـــشعر بالاســـتياء بـــصفة خاصـــة فـــى الأوركسترا التى تتكون من ١٠% إلى ٤٠% من الـــسيدات، كمـــا كـــان أعضاء الأوركسترا من الذكور أيضًا أقل رضا عندما تكون السيدات أكثر من ١٠% وأقل من ٤٠% من الأعضاء. وهذه النتائج كانت صادقة فـــى الأربع دول. وتؤكد قوة تكوين الجماعة.

ويقترح كل من المندينجر Allmendinger وهكمان Hackman أنه بمجرد أن تصبح السيدات أقلية ذات شأن (على سبيل المثال أكثر من ١٠%) فإنهن يحصلن على القوة ولا يستطيع نظراؤهم من الذكور تجاهلهن بسهولة، ويعتقدن أن "هذه العمليات تؤدى معًا إلى ظهور حواجز قوية تؤكد على هوية الجماعات ويصعب تخطيها بالنسبة للنوعين، وزيادة الصراعات والأنماط الشائعة لدى كل نوع عن النوع الآخر، وقلة الدعم الاجتماعى عبر حدود النوع وزيادة التوتر الشخصى لدى الجميع" (Allmendinger and Hackman 1995, P. 453). وقد أصبحت هذه القضايا محل اهتمام اتجاه بحثى آخر يركز على التفاعلات بين الأغلبية والأقلية العددية.

الإطار ٣ – ٢ الإستراتيجيات الشخصية لإدارة الاختلافات الديموجرافية:

أفضل طريقة نبدأ بها هى أن نبدأ بكل فرد يعتبر وجود الأشخاص المختلفين عنه فى مجال العمل حقيقة لا مفر منها. سوف يكون من اليسير لكل فرد أن يدرك أنه من الطبيعى أن يكون متحيزًا للآخرين المشابهين له، وضد الآخرين الذين يختلفون معه. إن الحل الأفضل لمشكلة التنوع هو أن يقوم كل فرد بالتعهد لمواجهة هذه القضية. ومن الأفضل أن يبدأ كل فرد بنفسه، وليس بالآخرين.

اكتشاف العناصر الأساسية للهوية الذاتية:

كيف يبدأ الشخص عملية تطوير الإستراتيجيات الشخصية ليعمل بكفاءة فى العالم المتنوع من حوله؟ إن نقطة البداية المعقولة بالنسبة لكل الأفراد أن

يفهموا ما هى الفئات الاجتماعية التى يستخدمونها لوصف أنفسهم. كل شخص يستطيع أن يسأل: ما هو الأساس الذى يمكن الاستناد إليه لتصنيف نفسى والآخرين؟ ما هى المصادر التى يمكن أن أشتق منها صورتى الذاتية؟ وما السمات التى تجعلنى أفتخر بنفسى؟ (ما الذى يجعلنى مغرورًا؟) ما مدى القوة التى يشعرنى بها نوعى وخلفيتى العرقية الثقافية وإنجازى العلمى ونوع العمل الذى أمارسه، وعن معتقداتى الدينية التى أؤمن بها وعمرى ومحل ميلادى ونشأتى ومحل إقامتى ومكان عملى؟ من هم أصدقائى فى العمل وخارج نطاق العمل، وما هى الخلفية الاجتماعية والديموجرافية الأساسية لكل منهم؟ وعندما أقابل شخصًا ما للمرة الأولى ما هو أول شىء ألاحظه غالبًا فى هذا الشخص؟ وما الذى أهتم غالبًا بمعرفته عنه؟ وهذه الإجابات لتلك التساؤلات يمكن أن تزودنا ببعض الحدس حول المصادر الأساسية للهوية الاجتماعية للفرد، وكيف يمكن أن يستجيب الفرد للآخرين الذين لا يشاركونه فى الفئات الاجتماعية الأساسية والتى يبنى على أساسها هويته الذاتية.

إن هذه المعرفة الذاتية لن تساعدنا فقط فى فهم كيفية الاستجابة للآخرين الذين يختلفون عنا، وإنما من الممكن أن تكشف لنا أيضًا أسباب المشاعر التى تنتابنا عندما نكون فى حضور الآخرين المختلفين عنا. كلا النمطين من ردود الأفعال (ردود أفعالنا عن الآخرين وعن أنفسنا) تعد نتائج طبيعية لحاجتنا الأساسية الطبيعية للشعور بتقدير الذات. إن احترامنا إنما يُدعم من خلال تأكيد الصفات الإيجابية للجماعة الاجتماعية التى ننتمى إليها والمبالغة فى الصفات السلبية للجماعات "الأخرى" التى لا ننتمى إليها. إن تقدير الذات

يمكن تعزيزه عندما نعرف أنفسنا على أننا أعضاء فى جماعات اجتماعية تتمتع بمكانة عالية. وعلى الرغم من أن ردود الأفعال وما يرتبط بها من سلوكيات تنظمها عملية التصنيف الاجتماعى مفيدة بالنسبة للفرد، فمن الواضح أنها لا تساهم بالضرورة فى إثارة تفاعلات إيجابية ومثمرة بين الأفراد فى الفئات الاجتماعية المختلفة، إلا أن هذا النوع من ردود الأفعال يمكن فهمه. فلأننا كنا جميعًا ضحايا لمثل تلك العمليات السيكولوجية الاجتماعية فنحن جميعًا فى قارب واحد، وتعاطفنا معًا خطوة إيجابية نحو قبول بعضنا البعض ودعم كل منا للآخر.

تذكر قاعدة إحصائية بسيطة:

إن قاعدة إحصائية بسيطة يمكن أن تساعد الأفراد فى مواجهة الاتجاه نحو رسم صور نمطية للآخرين الذين يعدون غرباء، وغالبًا ما يتم تصنيف الأفراد (تصنيفًا يمثل منحى طبيعيًا) على أساس بعض السمات النفسية والشخصية مثل (الاتجاهات، ويقظة الضمير، والقدرة فى مجال الرياضيات، والولاء، والحزم، والسيطرة، والاجتهاد) التى على أساسها يمكن توزيع الأفراد بصورة طبيعية (على سبيل المثال توزيع الصفات التى تناسب المنحنى الطبيعى). وبالرغم من أن الفرد العادى الذى ينتمى إلى فئة اجتماعية ما – وليكن الآسيويين – قد يتميز بصفة ما مثل الخجل أكثر مما يتميز بها شخص ينتمى لفئة أخرى – وليكن الأمريكيين – فإن أى فرد آسيوى يمكن أن يتميز بهذه الصفة أكثر أو أقل مما يتميز بها الأمريكى. أى إنه بالنسبة لأية خاصية شخصية أو سيكولوجية ذات معنى، فإن هناك دائمًا منطقة متداخلة – تكون كبيرة فى بعض الأحيان– بين أية فئتين اجتماعيتين.

وهناك سبب آخر لفائدة هذه القاعدة الإحصائية البسيطة، فهى تساعدنا على تحديد السلوك والميول والاتجاهات المتوقعة من فرد بعينه؛ أى إنها تساعدنا فى تقدير احتمالية الخصائص الحقيقية للفرد. دعنا نضرب مثالاً لتوضيح هذه النقطة من خلال البحث الثقافى عبر القومى؛ نحن نعلم أن الأفراد فى الثقافات الجماعية تكون لديهم رغبة فى التعاون مع بعضهم البعض، بينما فى الثقافات الفردية، يميل الأفراد إلى التنافس فيما بينهم. أى إن متوسط الفرد العادى فى الثقافة الجماعية يكون متعاونًا، بينما الفرد العادى فى الثقافة الفردية يكون لديه ميل للمنافسة. إلا أننا إذا افترضنا أن كل فرد ينتمى لجماعة اجتماعية ما تكون له صفات محددة، فإننا بذلك نقوم برسم صورة نمطية. وتذكرنا القاعدة الإحصائية البسيطة للمنحنى المعتدل بأننا من الممكن أن نكون مخطئين، إلا أنها تفترض أيضًا أن هناك احتمالاً كبيرًا فى أن يكون الفرد الذى ينتمى إلى ثقافة جماعية أكثر تعاونًا من الفرد الذى ينتمى إلى ثقافة فردية. إن المشكلة لا تكمن فى أننا لا نقوم بتخمين الاحتمالات، ولكنها تكمن فى أننا نفعل ذلك غالبًا وبشكل جيد جدًا. فإن رسم صورة نمطية للفرد على أساس صفات شخصية محدودة أو نزعات سلوكية تعتمد على عضويته لفئة ما هو بمثابة تخمين أن الفرد يتميز بالصفات التى يتميز بها أغلب أفراد الجماعة، إلا أن أكثر من ٣٠% من أفراد جماعة ما لا يتميزون بالصفات التى تميز تلك الجماعة. ومن أجل تجنب ما يشار إليه على أنه خطأ النمط الأول أن نفترض شيئًا، ثم يتضح أن العكس هو الصحيح فمن

الضرورى أن نقوم بتأكيد استنتاج (أو التخمين المحتمـــل) مـــن خـــلال ملاحظة السلوك الفعلى لهؤلاء الأفراد. ونظرًا لأن عملية الإدراك الحسى لدينا تتضمن أننا نرى ما نعتقد أنه صحيح، فالحصول على ملاحظـــات متباينة حول الأفراد من مصادر متعددة (لو أمكن) سوف يكـــون شـــيئًا مرغوبًا فيه.

على نفس المنوال نحن عادة ما نقوم بارتكاب أخطاء النمط الثانى؛ بأن نفترض أن شيئًا غير صحيح، ثم يتضح أنه صحيح من خلال الاســـتجابة بالصورة النمطية التى تفترض أن الأفراد الذين ينتمون لثقافة جماعية قد لا تكون لديهم نزعة فردية، فمن المحتمل أن تتساوى النزعة الفردية لدى أحد الأفراد الذين ينتمون لثقافة جماعية مع النزعة الفردية لدى أحـــد الأفـــراد الذين ينتمون لثقافة فردية، أو حتى تتفوق عليها. ولذلك، فإن شك الفرد فى قدرته على ملاحظة الأشخاص والحكم عليهم بدقة إحدى المهارات التـــى تميز الفرد المسئول.

وعلى الرغم من أن التفاعل كثيرًا مع الآخرين وتلقى المعلومات مـــن مصادر مختلفة يساعدنا على تجنب مشكلات الصور النمطية، فمن الصعب أن يحدث ذلك دائمًا. فعلى سبيل المثال، فإن العاملين الذين يتفاعلون مـــع الزبائن فى مجال الخدمة يتفاعلون بصفة أساسية مع غرباء، أى أشخاص لم يسبق لهم التفاعل معهم، ولا ينوون التفاعل معهم فى المستقبل، وفـــى هذه الظروف، يكون من السهل تطبيق الصور النمطية على الزبائن كمـــا

يكون من السهل أن يطبق الزبائن الصور النمطية على مقدمى الخدمات باعتبارهم غرباء بالنسبة لهم، ولهذا فإنه من المهم للغاية أن ننتبه لهذا الاحتمال ونحتفظ بالنزعة الشكية الصحية حول مدى قدرتنا على الحكم على هؤلاء الغرباء بصورة دقيقة.

تقييم صوابه حول التصوير النمطى للذات:

من المهم أيضًا أن نكون مدركين لمدى حساسية الفرد لرسم الصور النمطية للذات؛ إذ إن ذلك يكون غير مرغوب فيه بالنسبة للأفراد الذين ينتمون إلى فئة اجتماعية ترتبط بصفات سلبية (انظر **Steele 1997** من أجل إطلالة للبحث حول هذا الموضوع). وبالنسبة لهؤلاء الذين ينتمون لفئات اجتماعية لها صور نمطية إيجابية، فإن رسم الصور النمطية للذات يمكن أن يمدهم بمصدر إضافى للثقة بالنفس إلا أن القوة الحركية للجماعة التى ترتبط بتعزيز النفس داخل جماعة ما قد تكلف الجماعة التى تمثل الطرف الآخر من المقارنة الكثير، وبالتالى يكون من الصعب تكوين علاقات مثمرة بين أفراد هاتين الفئتين، ولذلك يجب أن يتجنب أعضاء أية فئة اجتماعية القيام برسم صورة نمطية لأنفسهم. وعلى الرغم من أنه قد يكون من الأفضل دائمًا أن يقوم الفرد بتقييم سماته وقدراته بدقة، فإن الحصول على التقدير الذاتى على حساب الآخرين وعلى حساب العلاقات مع الآخرين أمر يثير الجدل.

إن معظم البحوث حول تأثير عرض الصورة النمطية للذات تفترض أن الصور النمطية سلبية بطبيعتها، ربما لأن الصورة النمطية السلبية يمكن أن تكون أكثر ضررًا من الإيجابية، وحتى بالنسبة للأفراد الذين يختلفون تمامًا عن الصورة النمطية، وبالنسبة للأفراد الذين لديهم حساسية للصور النمطية السلبية التى ترتبط بالفئات الاجتماعية التى ينتمون إليها، فإنه من الضرورى تنمية الإدراك إلى أى حد سوف يكونون حساسين بالنسبة لرسم الصورة النمطية للذات، والأسئلة التالية تساعدنا على تحديد إلى أى مدى قد نقوم برسم صور نمطية لأنفسنا على أساس النوع والعرق والسلالة والدين والموطن الأصلى والمهنة والمستوى أو الخلفية التعليمية:

١ -كم عدد المرات التى أعتقد فيها أننى مماثل للآخرين الذين يشاركوننى نفس الفئة الاجتماعية (الخلفية الديموجرافية) ؟

٢ - هل أنا أسلك أو أنجز بصورة مختلفة عندما أكون فى جماعة تتكون بصفة أساسية من أفراد مماثلين لى وجماعات تتكون بصفة أساسية من أفراد يختلفون عنى؟

٣ -كم عدد المرات التى أعتقد فيها أن الآخرين يروننى أو يحكمون عليّ من خلال عضويتى فى جماعة محددة أكثر مما يحكمون عليّ من خلال الخصائص التى تميزنى؟

٤ -كم عدد المرات التى أعتقد فيها أن الأفراد يستجيبون لي بناء على شخصى، وليس بناء على عضويتى فى الفئة الاجتماعية الأساسية التى أنتمى إليها؟

٥ -كم عدد المرات التى أعتقد فيها أن الناس يفضلون عدم مواجهتى بما يدور فى أذهانهم بالفعل بسبب الخلفية الديموجرافية التى أنتمى إليها؟

٦ -كم عدد المرات التى أتساءل فيها ما إذا كان الناس يحكمون على قدراتى أحيانًا بناءً على الصور النمطية للجماعة الاجتماعية التى أنتمى إليها؟

٧ -كم عدد المرات التى أعتقد فيها أن الأفراد يبالغون فى إظهار صداقتهم بشكل لا يتفق مع مشاعرهم الصادقة نحوى – بسبب خلفيتى الديموجرافية؟

٨ -هل طلب المساعدة من الآخرين الذين يتشابهون معى على أساس بعض الأبعاد الديموجرافية أسهل لي من طلب المساعدة من الأفراد المختلفين عنى؟

٩ -هل أشعر بالراحة فى المواقف التى أكون فيها الشخص الوحيد الذى ينتمى إلى خلفيتى الديموجرافية؟

١٠ -عندما يتصرف بعض الأشخاص الذين ينتمون إلى الخلفية الديموجرافية التى أنتمى إليها بشكل يتسبب فى إحراجهم، هل أشعر بالقلق من أن تنعكس تصرفاتهم عليّ؟

إن الشخص الذى يجيب "بنعم" أو "عادةً" على الكثير من هذه الأسئلة يكون على الأرجح ضحية للصورة النمطية للذات. المثال البسيط يتمثل فى

الرجل الآسيوى الذى يؤمن بأن الشعب الآسيوى لا يثق فى نفسه، وبالتالى غير راغب فى التعبير عن رأيه فى مكان العمل، فيعدل الآخرون الـذين يصدقون أن هذه الصورة النمطية تنطبق على الآسـيويين، عـن طلـب اقتراحات الآسيويين فى المناقشات الجماعية. وأحيانـًا يحـدث هـذا لأن الآخرين لديهم نية صادقة لحماية أو احترام احتياجات الفرد الآسيوى، الذى يصبح أكثر ترددًا عندما يجد من حوله لا يطلبون منه المشاركة. وهكـذا فإن العملية بأكملها تصبح توقعًا لتحقيق الذات لكل شخص، وتدعم الصورة النمطية التى يصدقها الجميع الأشخاص الذين يلاحظون الفرد، بالإضـافة إلى الفرد نفسه وهى أن الشعب الآسيوى لا يتميز بالثقة بالنفس، وأن هـذا الآسيوى المحدد يؤكد هذه الصورة النمطية. إلا أن هذا الآسـيوى نفـسه يمكن أن يكون متحدثًا لبقًا فى المواقف الاجتماعية التى لا تنطبق عليهـا هذه الصورة النمطية أو تكون أقل وضوحًا فيها حول منضدة عشاء الأسرة مثلاً أو فى جماعة مناقشة فى إحدى الكنائس الآسيوية.

يستخدم مصطلح "تهديد الـصورة النمطيـة" (Steele, 1997 "Stereotype threat") للتعبير عن ارتباط الصور النمطية السلبية للفئة الاجتماعية التـى ينتمـى إليها الفرد بتفسير الفرد أو سلوكه فى مواقف معينة، فالآسيوى فى المثـال السابق ربما يشعر بتهديد الصورة النمطية إذا اعتبر نفـسه متحـدثًا لبقًـا فيصبح على نحو خاص مخالفًا بذلك الصورة النمطية للآسيويين، ويكـون فى موقف يتوقع فيه الآخرون منه أن يكون قليل الكلام وهادئًا. ومثال آخر

بالنسبة للأمريكية من أصل إفريقى التى تعتبر نفسها متفوقة فى الرياضيات فى موقف تنافسى مع آخرين يعتقدون أن الأمريكيات من أصل إفريقى يكون إنجازهن ضعيفًا فى الرياضيات. وقد توصل ستيل (١٩٩٧) وزملاؤه إلى أن الأشخاص الذين يشعرون بتهديد الصورة النمطية يكون أداؤهم أضعف فى هذه المواقف من أدائهم فى المواقف التى لا يشعرون فيها بهذا التهديد. [٣]

ما الذى يجب أن يفعله الأشخاص الذين لديهم حساسية تجاه الصورة النمطية للذات؟ بمجرد أن يدرك الفرد أنه يعانى من هذا الشعور فإنه يستطيع أن يقوم بأحد التصرفات الآتية فيستطيع أن يبدأ فى التصرف بشكل يعكس ذاته الحقيقية. أو يخبر الآخرين برغباته الحقيقية وطلب الدعم من أصدقائه فى العمل. إن المرء فى طلب التقييم والمساعدة من الآخرين والحكم على سلوك الأفراد وفقًا لذلك عادة ما يجعل انطباع الآخرين عنه إيجابيًا. ولكن بالرغم من كون هذه الاقتراحات مباشرة وواضحة بشكل لا يتطلب إمعان النظر فيها، فإن إدراك الذات نقطة بداية ممتازة، والحفاظ على مستوى الأداء عملية ممتازة أيضًا من أجل زيادة الكفاءة المهنية والشخصية فى مواقف العمل المختلفة.

امتلاك زمام المشكلة:

من الممكن أن يشعر الأعضاء فى كل من فئتى الأقلية والأغلبية بالإحباط بسبب مشكلة التنوع. فكلاهما يشعر بأن أعضاء الفئة الأخرى يتسببون فى

المشكلة ويتلقون معاملة استحسان من جهة الإدارة. إن الإدارة مـن خـلال تأسيس برامج متنوعة من خلال التركيز بصورة أكبر على بناء طرق مهنية للجماعات الأقل حظًا تاريخيًا، ومن خلال تزويد المشرفين بالتدريب حـول قضايا التنوع تستطيع أن تمتلك زمام المشكلة وترك الأفراد فى انتظار شيء إيجابى يحدث لهم. والمحروم نسبيًا يسأل "متى تـصبح الإدارة جـادة فـى دراسة مشكلة التنوع؟ والأغلبية المسيطرة تتعجب: متى سيأتى دورى فـى الحصول على المنافع التى أستحقها؟ إن الرسالة هنا أن كل فرد يؤمن بأنها "ليست مشكلتى، بل مشكلتك أنت". من المهم أن نؤكد أن فهم الاختلافات يعد مشكلة كل فرد، وبالتالى يكون كل فرد مسئولاً عن التعامل معها، وهذا يعنى أن كل فرد يجب أن يمتلك المشكلة ويبادر بحلها.

وهذا يشمل كل الموظفين (فى أية فئة اجتماعية)، وقائد مجموعة العمل أو المشرف عليها، والمدير الأوسط الذى يقود القسم أو يـشغل الوحـدة، والرئيس التنفيذى للمنظمة بأكملها. فعلى سبيل المثال، كل فرد يستطيع أن يعمل لتجنب وضع أى فرد ينتمى إلى أية فئة اجتماعية فى موقف تهديـد الصورة النمطية، فليس من الإنصاف أن نتوقع أن ينعكس عمـل بعـض الأفراد عليهم فقط، وأن ينعكس عمل آخرين على كـل فـرد فـى الفئـة الاجتماعية التى ينتمون إليها. فمعرفة أن الفشل فى الحديث بلباقة ينطبـق على كل الآسيويين، أو أن الفشل فى الرياضيات يعتبر دليلاً علـى فـشل جميع السيدات فى مجال الرياضيات، يشكل ضغطًا غير ضرورى علـى الأفراد الذين لا تنطبق عليهم الصورة النمطية السلبية.

المصدر: Anne S. Tsui and Barbara A. Gutek. 1999. Demographic Differences in Organization. Lanham, MD: Lexington Books (pp. 146 – 153)

قوة النسب:

شرحت روزابيث موس كانتر Rosabeth Moss Kanter هذا الموضوع فى مؤلفها الكلاسيكى بعنوان "الرجال والنساء فى الشركات" (١٩٧٧). وترى كانتر أن الأحجام النسبية لاختلاف "الأنماط الاجتماعية" فى الجماعة تشكل العلاقات الاجتماعية للأعضاء، وترى أن "الخبرات الاجتماعية تتغير بتغير هذه الأحجام" (Kanter 1977, p. 207) إن الأحجام لها تأثير لأنها تؤثر فى كيفية إدراك الأفراد لبعضهم البعض.

وقد اهتمت كانتر (1977, P. 208) على نحو خاص بما أطلقت عليه "الجماعات غير المتماثلة" Skewewd Group، وفى هذه الجماعات هناك نمط اجتماعى ربما يكون مسيطرًا على نحو عددى، والآخر قد يكون أقلية عددية صغيرة جدًا (على سبيل المثال ١٥% فأقل). إن تركيز كانتر حول هذا النمط من الجماعة نشأ من حقيقة مفادها أنه من المحتمل أن يكون هذا الموقف هو ما يواجهه الوافدون الجدد newcomers فى المحيط الاجتماعى. كما أن المرأة التى تدخل فى مجال عمل أو وظيفة كان يسيطر عليها الرجل تاريخيًا، على سبيل المثال، تصبح عرضة لاعتبارها أقلية من هذا النوع، مثل الأفراد الذين يختارون العمل بوظيفة كان يسيطر عليها تاريخيًا الرجل

الأبيض. ولأنه من غير المحتمل أن يقوم صاحب العمل بتشغيل أعداد كبيرة من السيدات والملونين فى وقت واحد، فإن التكامل الجنسى (أو العرقى) يحدث ببطء، إذ لا يتم تشغيل أكثر من فرد أو فردين فى المرة الواحدة. ويطلق على الأعضاء الذين ينتمون إلى الأقلية العددية فى جماعات غير متماثلة "أقليات مميزة" **Tokens**، وبالنسبة لكانتر، فإن مصطلح "أقلية مميزة" مصطلح حيادى يشير إلى هؤلاء الأشخاص الذين يشكلون نمطًا اجتماعيًّا يمثل ١٥% أو أقل من إجمالى حجم الجماعة.

وترى كانتر **Kanter** أن العلاقات بين الأقليات المميزة والمسيطرين **dominants** فى الجماعات غير المتماثلة تتشكل من خلال ثلاث نزعات حسية: الوضوح **Visibility** والاختلاف **Contrast** والاستيعاب **Assimilation**. أولاً: إن الأقليات المميزة – لأنها تختلف عن الأغلبية– يسهل ملاحظتها، وفى المنظمة التى قامت كانتر **Kanter (1977, p. 212)** بدراستها ذهبت إلى أن السيدات ذوات الأقلية المميزة فى أوضاع ذات مستويات عالية كُنَّ "موضوعًا للمحادثة والاستفسار والنميمة وإمعان النظر على نحو دقيق"، وعلاوة على ذلك، فإن سلوك الأقليات المميزة عادةً ما ينسب أكثر إلى عضويتهم فى الفئة الاجتماعية وليس إلى خصائصهم الفردية. وهكذا، فإن الأقليات المميزة تحمل بعبء زائد: فهم يمثلون الفئة الاجتماعية التى ينتمون إليها بأكملها **(Kanter 1977)**. وتستجيب الأقليات المميزة "لضغوط الأداء" من هذا النوع بطرق عديدة. فالبعض يبالغ فى الإنجاز، بينما يحاول جاهدًا ألا يتغيب عن العمل كثيرًا، حتى يتجنب استياء الأغلبية،

وتستمتع بعض النساء الأخريات بكونها المرأة الوحيدة، وبالتالى تسعى إلـــى تأكيد تفردها، بينما يظل الآخرون فى الخفاء ويحـــاولون أن يكونـــوا غيـــر مكشوفين اجتماعيًا. إلا أنه فى كل الحالات فإن الأقليات المميزة تظل تتجـــز فى ظل الأوضاع الصعبة بالمقارنة بالفئات المسيطرة.

ويمثل الاختلاف النزعة الحسية الثانية التى ترتبط بالأقليات المميـــزة، وتلاحظ كانتر Kanter (1977, pp. 221 – 2) "أن حضور واحد أو اثنين من الأقلية المميزة يجعل المسيطرين أكثر إدراكًا لأوجه التشابه الموجودة بينهما، ويهدد هذه التشابهات فى الوقت نفسه. ويشكل أفراد الأقليات المميزة تهديـــدًا للمسيطرين؛ لأن حضورهم يخلق حالة من عدم اليقين، فالمعايير والمعتقدات وأساليب الاتصال التى يعتبرها المسيطرون أشياء مسلمًا بها قـــد تتعـــرض لاعتراض عليها أو إساءة فهمها. وقد تبلغ الأمور مداها ويقوم المـــسيطرون بالتعبير عن هذه الحالة من عدم اليقين وعدم الراحة بـــشكل عـــدائى تجـــاه الأقليات المميزة، وينتج عن ذلك بذل الجهود لإبعادهم أو عزلهم عن التفاعل الاجتماعى. كما تعد محاولات المسيطرين للمبالغة فى الاختلافات بينهم وبين الأقلية المميزة وتوكيد هذه الاختلافات أكثر شيوعًا، ومن ثم تظهر مجموعة من السلوكيات التى تشير إليها كـــانتر (1977, p. 229) بمـــصطلح "تعميـــق الحاجز" **boundary heightening**.

ويعد الاستيعاب (الاحتواء) بمثابة النزعة الحسية الثالثة التـــى تـــرتبط بالأقليات المميزة وفى هذه الحالة، فإن المسيطرين لا يعتبرون أفـــراد الأقليـــة المميزة أفرادًا بقدر ما يعتبرونهم أعضاء ممثلين للفئة الاجتماعية التى ينتمون

إليها، وعلاوة على ذلك فإن الاستيعاب يساهم في عدم إدراك المسيطرين للأقلية المميزة بشكل صحيح؛ وذلك لأن الخصائص التي ترتبط بالأقلية المميزة من وجهة نظر المسيطرين غالبًا ما تكون صورًا نمطية غير دقيقة ويتم المبالغة في تبسيطها. وترى كانتر أن هذه العمليات تجبر الأقلية المميزة في النهاية على القيام بأدوار مقيدة وكاريكاتيرية على نحو كبير. وهذا التغليف للدور **role encapsulation** يمكن أن يجعل المسيطرين أكثر راحة في حضور الأقلية المميزة، ولكن يمكن أن يكون غير مرغوب فيه من جهة الأقليات المميزة؛ لأن هذه الأدوار التي تُجبر الأقليات المميزة على القيام بها قد يمنع من نجاحهم في العمل بدلاً من تعزيزه، وتشير كانتر إلى ذلك بمصطلح "مكائد الدور" **role traps**.

وترى كانتر أن شعور الأفراد تجاه العمل يتشكل جزئيًا من خلال عدد الأفراد الذين ينتمون إلى نفس فئتهم الاجتماعية المسجلين في كشوف العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن دراسة السيدات في أدوار الأقليات المميزة تتطابق مع العديد من القوى التفاعلية التي تصفها. وهناك إجماع أقل حول النتائج الواسعة للانتماء للأقلية المميزة، فعلى الرغم من أن بعض الدراسات ترى أن السيدات في هذه الأدوار قد يواجهن نتائج سلبية- مثل قلة الأجر أو فرص الترقي- فقد فشلت دراسات أخرى في إظهار هذا التأثير **(Budig 2002, Roth 2004)**.

بالرغم من أن بحث كانتر كان يركز على الأقليات المميزة من السيدات، فقد كانت تعتقد أن هذه العمليات التي ترتبط بالأقليات المميزة تعمل

بغض النظر عما إذا كانت الأقلية المميزة من الرجال أو السيدات. إلا أن معظم الباحثين الذين قاموا بدراسة هذا التساؤل قد خلصوا إلى أن القوى المحركة للأقليات المميزة لم تكن ذات طابع حيادى فيما يتعلق بالنوع، فقد أوضحت الدراسات التى أجرتها روث **Roth (2004)** حول المرأة الحاصلة على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال العاملة فى وول ستريت، والدراسات التى أجرتها وليمز **Williams (1989, 1995)** والتى كانت حول الرجل الذى يوظف فى مجالات تعمل بها المرأة بصورة تقليدية أوضحت بعض الاختلافات بين الأقليات المميزة على أساس اختلافات النوع.

ترى روث **Roth (2004)** أن تأثيرات الانتماء لأقليات مميزة أشارت إليها كانتر يمكن أن تفسر من خلال تفضيلات الأفراد للتشابه على أساس الخصائص المشتركة، كما اعتمدت على نظرية خصائص المكانة فى دراستها لخبرات السيدات فيما يعتبر عادةً عالم الرجل لشركات المال فى وول ستريت، وتوصلت روث إلى أن المرأة التى تعمل فى معظم التخصصات التى يسطير عليها معظم الرجال – مثل التجارة – كانت تستبعد من الشبكات الاجتماعية التى تضم زملاء العمل.

"أنا وهذه المرأة كنا منبوذتين تمامًا، ولقد وصل الأمر إلى أننا كنا ستة أفراد نقوم باستخدام نفس المكتب. وكان بقية أفراد المجموعة يلعبون الجولف معًا فى العطلات الأسبوعية، ويخرجون للعشاء، وهكذا، ولكن لم تتم دعوتنا لمصاحبتهم ولو لمرة واحدة. لقد كان الأمر مؤسفًا، وأصدقك القول إننا بسبب ذلك لم نرغب فى إنشاء علاقات اجتماعية معهم، فقد كوّنوا ما يشبه "ناديًا

للذكور"، وبدا الأمر كأننا لم يكن لنا مكان بينهم. كان الأمر مسليًا، فلم يحاول أحدهم الحديث معنا فى العمل، وتجاهلونا ولكنهم خارج نطاق العمل تجاهلونا تمامًا، وكان من الواضح أن الاندماج معهم صعب، خاصةً إذا كان أحـــدهم يلعب الجولف مع الثلاثة الآخرين فى العطلات الأسبوعية، ويخرج للعــشاء معهم، وأشياء من هذا القبيل. لقد كان من الصعب الاندماج معهم".

إن الاستبعاد قد يكلف فى هذه المواقف؛ لأنه يمنع المرأة من الوصول إلى بعض المناصب المهمة ويعوق قدرتها على تشكيل نمط من الارتباطـــات غيــر الرسمية التى يمكن أن تساعدها على أداء مهامها بشكل جيد واكتساب الزبائن.

وتوصلت روث أيضًا إلى أن توقعات المكانة كانت تقوم بدور فى أمـــاكن العمل، فقد كان يتم التشكيك فى كفاءة السيدات وإعادة النظر فيها إلى حد بعيد:

عندما بدأت العمل، وجاء لى الشخص الذى أصبح مشرفًا على عملـــى وقال: هل يمكنك تسوية قرض؟ وهذا يعد أكثر الأسئلة إهانة فى عملى. هل يمكننى تسوية قرض؟ كان يجب أن أكون قادرة على فعل ذلك منذ انتهيــت من دراستى الثانوية. ولذلك هو يقوم بعمل اختبار بسيط. فلقد ذهبت وقمــت بتسوية قرضى البسيط له وكل شىء وبعد ذلك أصبح على ما يــرام. كنــت أعتقد أن ذلك يمثل إهانة بأنهم يمكن أن يفعلوا ذلك، أنا لدىّ تفــاعلات مــع الأفراد، لقد ذهبت مرة إلى العشاء عندما كنا جميعًا فـــى برنـــامج تـــدريبى وتحدثت إلى شخص ما، ولقد كان شيئًا مهينًا لأن هذا الـــشخص كـــان فـــى شركة مالية، ولذلك فقد كان من المتوقع أن يكون مدير علاقات عامة، وقلت له: "أنا أعمل فى دعم الأصول"، وكان رده: "وهل تـــشعرين بالراحـــة فـــى التعامل مع الأرقام؟". **(Roth. 2004, p. 204 – 5)**

وبالإضافة إلى فهم خبرات السيدات، اهتمت روث بمعرفة الإستراتيجيات التى تستخدمها السيدات الناجحات من أجل التغلب على القوى المحركة للتفاعل بالنسبة للأقليات المميزة. استخدم البعض إستراتيجيات فردية مثل البحث عن معلم لديه قوة، أو تنمية خبرات فى المجالات الدقيقة، أو حتى عدم الاهتمام بالنقد، وبحث الآخرون عن مراكز يُقيم الإنجاز فيها بصورة موضوعية.

لنقارن الخبرات السابقة بتلك التى يستخدمها الذكور داخل الأقليات المميزة، وهذا ما ظهر فى دراسات وليمز (1995 .1992). وعند مقابلتها مع ممرضين ذكور ومدرسين فى المدارس الابتدائية، وأمناء مكتبات وأخصائيين اجتماعيين، وجدت أن الكثير منهم نظر إلى مكانته كأقلية مميزة بمثابة شىء مفيد. فعلى سبيل المثال عندما سألت ما إذا كان الشخص وجد صعوبة أن يكون ممرضًا ذكرًا فى مجال طب الأطفال، فإن أحد الأشخاص الذين قابلتهم وليمز (1992, p. 255) أجاب "لا، لا، أبدًا ... لقد سمعت هذا من المدير والأفراد ذوى الطابع الإشرافى مع الرجل فى مجال طب الأطفال: إنه شىء لطيف أن يكون عندك رجل؛ لأن هذه المهنة يسيطر عليها الإناث، "هؤلاء الرجال أيضًا أشاروا إلى أن لديهم علاقات عمل إيجابية فى المقام الأول مع زملائهم فى العمل ورؤسائهم؛ تشمل دعوتهم فى التجمعات الاجتماعية غير الرسمية.

بينما تكون كفاءة السيدات فى أدوارهن داخل الأقليات المميزة محل نقاش، فإن الرجال داخل الأعمال التى تهيمن عليها السيدات يمارس عليهم

نمط آخر من الضغط. (المصعد الكهربائى الزجاجى **glass escalator**) وكما تفسر وليمز (**1195, p. 12**) "يجب على الرجل أن يجاهد ليظل فى المستويات الأقل (أو الأنثوية) من المهنة، كأنه فى مصعد "مرتفع" غير مرئى". وهـذه الضغوط تفسر لنا لماذا وجدت الدراسات الأخرى حول الرجال فى الوظائف التى يسيطر عليها الإناث بصورة تقليدية (وهذا مـا نناقـشه فـى الفـصل السادس). إن مرتب الرجل وفرصه فى الترقى عادةً ما تكون أكبر فى هـذه المجالات بالمقارنة بزملائهم من الإناث فى مجال العمل (**Budig 2002**).

وبالرغم من هذه المزايا، فإن الأقليات المميزة من الذكور– فـى لغـة منظور ممارسة النوع– يمكن محاسبتهم كرجال. فعلى سـبيل المثـال فـى دراستهما حول الرجال الذين يعملون فى الأعمال الكتابية بـصورة مؤقتـة، سألت كل من هينسون **Henson** وروجيـرز **Rogers** (**2001**) كيـف يفعـل الرجال "ممارسة الذكورة" فى الوظائف التى يهـيمن عليهـا الـسيدات؟ إن الأغلبية الكبيرة من العاملين فى الأعمال الكتابية من السيدات وهـذا أيـضًا صحيح بالنسبة للذين يعملون فى وظائف مؤقتة". ولاحظت كل من هينسون وروجيرز (**2001**) أنه قبل الستينيات من القرن العشرين، لـم يكـن معظـم الموظفين المؤقتين فى الأعمال الكتابية فى شركة "كيلى سـيرفييز" يقبلـون المتقدمين من الذكور. وليس من المستغرب أن الرجال الذين أصبحوا يعملون فى الأعمال الكتابية بصورة مؤقتة من المحتمل أن يواجهوا أسئلة ومفاجـآت واستهجان من زملائهم فى العمل وأصدقائهم. وقد علق أحد الرجـال الـذين قابلتهم كل من هينسون وروجيرز (**2001, p. 223**) بقوله "الناس ينظرون لى،

ويسألوننى ماذا تفعل هنا؟ جى Gee ما الأمر؟ أليس من المفتــرض أن .. لا أعرف .. أن تفعل شيئًا آخر؟ أعنى أنك قد تقوم بذلك العمل إذا كنــت قــد تركت المدرسة لتوك، فمن المتوقع أن حسنًا أن تقوم بهذا العمل حتى تحصل على عمل دائم".

واستجابة لما سبق فإن الذكور المؤقتين فى الأعمال الكتابيــة يؤكــدون رجولتهم مستخدمين إستراتيجيات عديدة لجعلهم مستقلين عن السيدات وأفضل منهن. فعلى سبيل المثال، قاموا بإعادة وضع إطار للعمل من خــلال إدخــال مصطلح السكرتير عن طريق مواصفات أكثر ذكورة أو لها طابع حيادى للنوع مثل كاتب حــسابات أو كلمــة "معـــالج" **Processor (Henson and Rogers 2001**، لقد استخدموا "قصصًا" ليخلقوا لأنفسهم هوية وظيفية مختلفــة، مثــل ممثل أو كاتب، وقللوا من أهمية عملهم المؤقــت. ووفقًــا لدراســة هينــسون وروجرز (٢٠٠١)، يؤكد الذكور الذين يعملون فى وظــائف كتابيــة مؤقتــة رفضهم إظهار الطاعة بالشكل المطلوب مــن المرءوســين خاصــةً النــساء **(Pierce 1995)**.

ملخص للرؤى التفاعلية

اتفقت المنظورات التفاعلية الثلاثة على أن التصنيف الاجتماعى–وبالأخص التصنيف الجنسى – يعد عملية اجتماعية مهمة. وبالإضــافة إلى ذلك، تؤكد المداخل الثلاثة على السبل التى من خلالها ينبثق النوع ويعاد إنتاجه فى التفاعل الاجتماعى، وبذلك، تختلف هذه المنظورات عن

المداخل الفردية التى ترى النوع يكمن بصورة أساسية فـــى الأفــراد، والمداخل التفاعلية تعد مناقضًا مفيدًا للفهم الفردى للنـــوع، فـــإذا كـــان المدخل الفردى يرى النوع بمثابة ملكية ثابتة للأفـــراد، فـــإن المـــداخل التفاعلية تؤكد على الطرق التى من خلالها يؤثر كل من السياق والتفاعل الاجتماعى فى التعبير عن النوع ومعناه.

منظمات يغلب عليها طابع النوع Gendered Orgnizations/

مؤسسات يغلب عليها طابع النوع Gendered Institutions:

إن الكثير من جوانب الحياة الاجتماعية منظمة ولها طـــابع روتينـــى، والكثير من تفاعلاتنا تحدث من خلال المنظمات. إن المنظمة وحدة اجتماعية يتم تأسيسها لإنجاز أهداف محددة. وللمنظمات حدود وقواعـــد وإجـــراءات ووسائل اتصال (Hall 2002)، ولأن المنظمات تعد جزءًا أساسيًا من الحيـــاة اليومية، فإن الممارسات الاجتماعية التى ترتبط بها تقوم بدور مهم فى إنتاج وإعادة إنتاج النوع واللامساواة بين النوع.

تعد المؤسسة مفهومًا أكثر تجريدًا وأكثر شـــمولاً، ويعـــرف علمـــاء الاجتماع المؤسسة على أنها الأجزاء المعقدة والمتطورة والمنظمة من الحياة الاجتماعية، وتبدو أكثر تنظيمًا وأكثر استمرارًا إلى الحد الذى تُقبل معه كما هى". ويرى كل من فريد لاند Friedland والفورد Alford (1991, p. 248) أن كل المؤسسات لديها منطق رئيسى أى مجموعة من الممارسات الماديـــة والبناءات الرمزية"، وهذا المنطق يتضمن البنـــاءات والنمـــاذج والـــروتين

ويتضمن أنساق العقيدة التى تمدها بمعناها. ويتضمن هـذا المنطـق الأدوار والمواقع والتوقعات بالنسبة للأفراد. إن المؤسسات تندمج أكثر فى المـشهد الاجتماعى بالمقارنة بالمنظمات.

إن العديد من المؤسسات تتضمن أنماطًا مختلفة من المنظمات، فعلى سبيل المثال، يمثل التعليم مؤسسة اجتماعية لا تشمل فقط المدرسين والطلاب، ولكنهـا تتضمن أيضًا المدارس وهيئة المدارس ووكالات الاعتماد، والمنظمات المهنيـة مثل اتحادات المدرسين. ومن الممكن أن تكون المؤسسات أكثر شمولاً وتجريدًا فعلى سبيل المثال، يمكن اعتبار الرأسمالية مؤسسة، أو حتـى بمثابـة اقتـصاد عالمى. ويهتم الباحثون الذين يطبقون الإطار المؤسسى لفهم العالم الاجتمـاعى بتوحيد النماذج والأدوار والقواعد والمعتقـدات التـى تـشكل هـذه الأنـساق ولأغراض المناقشة، سوف أشير إلى هذه الرؤيـة للنـوع بمـصطلح "مـدخل المؤسسات التى يغلب عليها طابع النوع"، مع ملاحظة أنها تتضمن جوانب مـن المنظمات أيضًا.

مؤسسات يغلب عليها طابع النوع Gendered Institutions

لاحظ أكر Acker (1992) أن الكثير من المؤسسات التى تشكل "قواعد اللعبة" فى المجتمع الأمريكى– وحقًا فى معظم المجتمعات – تجسد جوانـب النوع، وعندما نقول إن المؤسسات يغلب عليها طابع النوع إنما نعنى:

> **"أن النـوع حاضـر فـى العمليـات والممارسـات والـصور والأيديولوجيات، وفى توزيع القوة فى القطاعات المختلفـة للحيـاة الاجتماعية، ومع اعتبارها كيانات وظيفية. إن البناءات المؤسـسية للولايات المتحدة والمجتمعات الأخرى تنظم على أساس النوع. هذه**

المؤسسات تطورت تاريخيًا على أيدى الرجال ويسيطر عليها الرجال فى الوقت الحاضر، وتفسر على نحو رمزى من خلال وجهة نظر الرجال فى قيادة المراكز فى الحاضر والماضى معًا"

(Acker 1992, p. 567).

ومن خلال هذا المنظور، فإن جوانب الحياة الاجتماعية التى تعامل على نحو تقليدى دون الرجوع إلى النوع أو بصورة حيادية بعيدة عن النوع، إنما تعد فى الواقع بمثابة تعبيرات عن النوع. وهذا الأسلوب فى تناول النوع يوجه الانتباه إلى تنظيم المؤسسات الاجتماعية وبنائها وممارستها، ويؤكد على الطرق التى تقوم من خلالها الجوانب الثابتة، والقوية، والمسلم بها للنسق الاجتماعى بإنتاج اختلافات النوع واللامساواة، وإعادة إنتاجهما. ويمكن تحقيق فهم أفضل لهذه الأفكار من خلال مثال:

المؤسسات التى يغلب عليها طابع النوع فى الحياة اليومية.

"حالة الرياضة" Sport تعد الرياضة مؤسسة واسعة الانتشار (عالمية النطاق) وذات مدلول عالمى، وغالبًا ما تمثل المنافسة والقوة والسيطرة قيمًا مركزية فى هذه المؤسسة (Stempel 2006). ومثل المؤسسات الأخرى، فإن الرياضة تشمل أيضًا أنشطة منظمة تغطى نطاقًا عريضًا من الحياة الاجتماعية. ويشمل المشاركين الرياضيين والحكام والمشجعين وغيرهم، بالإضافة إلى أنماط عديدة من المنظمات منها الكبير والصغير. ويدخل الملايين من الصبيان والبنات إلى مجال الرياضة من خلال النوادى أو

المدارس، وتؤثر وسائل الإعلام، مثل المواقع الإلكترونية والمجلات والتلفاز، على تعرض الجمهور للرياضة والفرق والرياضيين. كما تقوم الهيئات المتحكمة مثل اللجنة الأولمبية الدولية International Olympics Committee والاتحاد الدولى لكرة القدم Association Federation Internationa de Fottball (FIFA) والشركات العملاقة مثل "أديداس" Adidas أو "نايك" Nike بأدوار قوية فى تشكيل الممارسات والسياسات والمعتقدات الرياضية.

ينتشر النوع بصورة عملية فى كل من هذه الجوانب للرياضة، فتمثل الرياضة مؤسسة يغلب عليها طابع النوع Gendered Institution لدورها فى خلق ودعم المعتقدات حول اللامساواة والتباينات لدى النوع والفرص المتباينة لكل نوع ليشارك فى الرياضة، والموارد المتباينة المتاحة للسيدات والرجال المشاركين فى هذه المجالات، ويمكن القول بأن هذه العناصر متداخلة.

وتعد المنافسة والقوة والسيطرة صفات ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالرياضة، وغالبًا ما يُنظر إلى هذه الصفات على أنها خصائص ذكورية (Stempel 2006). وعلى الرغم من أن الاعتقاد السائد بأن اختلافات الجنس الطبيعية تجعل السيدات فى وضع غير مناسب للمنافسة الرياضية قد فقد قوته، فإن الرياضة اليوم تساعد فى تأييد تمايزات النوع واللامساواة بأساليب أخرى. فعلى سبيل المثال توصلت ميسنير Messner فى دراسة حول ألعاب الشباب فى

كاليفورنيا فى (2009) إلى أن النساء أصبحن يمثلن أمهات للفريــق **team moms"** بينما المدربون جميعًا من فئة الذكور. وبالرغم من أن الآباء الذين قابلهم ميسنير يعتقدون أن المشاركة فى ألعاب الشباب كانت مفيــدة للبنــات والصبيان، فقد كانت ألعاب الشباب تنظم من خلال أساليب تهدف إلى دعــم تمايزات النوع واللامساواة.

تساهم الرياضة فى أفكار حول أجسام الــذكور والإنـــاث وقــدراتهم الجسمانية أو حدود قدراتهم. وتواجه اللاعبات الإناث فى العديد من الألعاب ضغوطًا حتى لا يتم اعتبارهن شديدات القوة أو العدوانية. والمرأة التى تعبر عن هذا الخط قد ينظر إليها على أنها شاذة جنسيًا (امــرأة ســحاق). هــذا الوصف يمنع بعض السيدات السويات من الناحية الجنسية **heterosexual** من المشاركة فى الرياضة، ويقود الشواذ جنسيًا فى الرياضة إلى إخفاء هــويتهن وترى الصحفية الرياضية جوان ريان **Joan Ryan (1995)** أن شعبية الألعاب الرياضية مثل الجمنازيوم والتزلج الراقص **Figure Skating** تنتج من كونها عروضًا نسائية.

وغالبًا ما تكون لاعبات الجمنازيوم المحترفات رشيقات وصــغيرات السن، كما يقوم شكل المرأة ومظهرها بدور كبير فى لعبة التزلج الــراقص، فترى ريان **Ryan (1995, p. 129)** أن المتزلجات لا يظهرن عــضلاتهن أو عرقهن، فيستخدمن المكياج والترتر ويكون لديهن مستشارون فى التجميــل وراء الكواليس أثناء المنافسات، ويحصلن من التزلج على الصحة المــستفادة

من الرياضة دون اللجوء للعنف، وعلى الجمال المميز للرياضات النسائية دون اللجوء للمعانى الغامضة للشذوذ الجنسى. إن الرياضيات نجوم يرفرف حولها الوكلاء والمشجعون".

إن الإناث يخلقن مجموعة مختلفة من الضغوط بالنسبة للرجال فى مجال التزلج الراقص. والتحدى بالنسبة لهم هو تمييز أنفسهم عن الإناث- خوفًا من اعتبارهم شواذ جنسيًا - وتقديم أنفسهم على أساس ذكورى، فيستخدمون الزى والموسيقى والحركة لإنجاز ذلك. إلا أن ما يعد ذكوريًّا يختلف باختلاف الجنسية، فعلى سبيل المثال إن المتزلجين الذكور من مناطق الاتحاد السوفيتى السابق ربما أكثر اعتمادًا على الباليه الكلاسيكى والأوبرا بالمقارنة بالغرب، (Kenstnbaum 2003) فبينما تعكس هذه الأشكال من التعبيرات الثقافية النزعة النسوية فى الغرب، فإنها تعبيرات للفخر الوطنى للمتزلج من دول الاتحاد السوفيتى السابق.

ويقوم الإعلام الرياضى بدور رئيسى فى دعم المعتقدات على أساس النوع، فعلى الرغم من زيادة تغطية اللاعبات الإناث وألعاب النساء، فإن الألعاب التى تتضمن المرأة لا تزال ينظر إليها بصورة مختلفة عن الألعاب التى تتضمن الرجال (Kane and Lenskyj 1998). فعلى سبيل المثال توصل كل من ستون Stone وهورن Horne (2008) إلى أن هناك اختلافات فى النوع فى التغطية الإعلامية فى أوليمبياد بريطانيا العظمى فى فرق التزحلق. وعلى الرغم من تساوى حجم التغطية لكل منهما، فإن وصف اللاعبين الذكور

والإناث كان يختلف وفقًا لمعتقدات النوع التقليدية، فقد تـم وصـف اللاعبـين الذكور على أنهم نشطاء وعدوانيون، مثل: "بين Ben يهـاجم بقـوة، متحـديًا الخدعة تلو الأخرى"، بينما كان يتم وصف اللاعبـات علـى أسـاس السلوك والمظهر باستخدام عبارات مثل "المـلاك الألبـى" Alpin angel أو عارضـة الأزياء Twickenham التى يبلغ عمرها ٢٢ عامًا (Stone and Horne 2008, p. 103) إن الإعلان والتغطية الرياضية المرتبطة بما يسمى الرياضة "البديلة" أو "المتطرفة" تعتمد على صورة اللاعبين على أساس نوعهم.

هذه المناقشة تكشف جوانب مهمة عديدة حول المؤسسات. أولاً تعـد المؤسسات بمثابة مصدر مهم للمعتقدات الثقافية حول العالم الاجتماعى بما فيها المعتقدات حول النوع، وتقدم المؤسسات نـصوصًا مكتوبـة Scripts تصبح إرشادات للعمل. فعلى سبيل المثال كما سنرى فى الجزء الثانى من الكتاب، فقد أصبح النوع عنصرًا مهمًا للغاية للمنطق المؤسسى الذى يحكم العمل والأسرة فى الولايات المتحدة، وهذه المؤسسات أصـبحت مـصدرًا لمعتقدات العديد من الأفراد حول ما هو حال الرجال والسيدات وكيف يجب أن يكون. وتمدّ المعتقدات حول النوع هذه المؤسسات بنوع مـن التقيـيم وبالتالى تشكل تنظيمها وممارساتها. وفى الواقع لا أحد يستطيع الهروب من هذه القوى المؤسسية، حتى هؤلاء الذين قد لا يشاركون فى المنطق الـذى يحكم المؤسسات يجب عليهم على الرغم من ذلك الاستجابة لتلك المؤسسات لكونها تقوم بتنظيم حياتهم.

ولعل السمة المهمة الثانية للمؤسسات التى تظهر فى المثال السابق هى أنها تميل إلى أن تكون لها صفة الاسـتمرار الـذاتى Self – Perpetuating

حتى يكاد يكون لها نمط حياة خاص بها، وليس هناك حاجة إلى وجود نية شعورية وغالبًا لا تكون موجودة لخلق لا مساواة واختلافات نوعية، وإعادة إنتاجها، ولكن يتم التسليم بالمعتقدات وتستمر الممارسات السابقة حتى يظهر مجهود قوى مقصود لتغييرها. وفى الولايات المتحدة لم يصبح التمييز على أساس الجنس فى التعليم غير قانونى ولم يكن لدى البنات والسيدات فرصة متساوية للألعاب الرياضية التى تنظمها المدارس الثانوية والكليات حتى ظهور قانون التعليم المختلط فى عام ١٩٧٢. ولا يزال النضال من أجل المساواة بين النوعين فى الرياضة والتعليم لا يزال مستمرًا حتى هذا اليوم مما يعكس القصور الموجود فى أكبر المؤسسات الاجتماعية وأكثرها تأثيرًا.

ونظرًا لأن هذه المنظمات تؤخذ على نحو مسلم به، فإن إحدى السمات التى تميزها هى تقديم "وصف" لوجودها وأهدافها للمجتمع وإتاحة هذا الوصف يساعد فى تفسير أسباب عدم تعرض هذه المؤسسات للتحدى أو الفحص الدقيق إلا نادرًا، فيؤمن الأفراد بأن أغراض هذه المؤسسات ووظائفها واضحة فى حد ذاتها. عندما أسأل طلابى لماذا تعد أوليمبياد الجمنازيوم رياضة للبنات الصغيرات فى مرحلة ما قبل البلوغ والرجل القوى الذى لديه عضلات (وهكذا لماذا هنا فرص ضئيلة للجمنازيوم للنساء البالغين والصبيان فى مرحلة ما قبل البلوغ) فإنهم يقدمون إجابة سريعة وجاهزة فهم يعتقدون أنه من الطبيعى أن يفضل الأفراد مشاهدة البنات الصغيرات والرجال البالغين وليس العكس. ولكن لم يحاول أحد أن يتساءل لماذا يجب أن يكون هذا هو الطبيعى، مما يؤكد قوة تأثير المؤسسات وعدم خضوعها للفحص.

إن مدخل المؤسسات على أساس النوع يوجه اهتمام الباحثين بعيدًا عن الأفراد ونماذج التفاعل في دراسة البناء الاجتماعي والثقافة. وهكذا فالنوع لم ينظر إليه على أنه بمثابة شيء يملكه الأفراد، وإنما ينظر إليه على أنه أحد جوانب التنظيم الاجتماعي. ولكن هل كل البِنى التنظيمية والمؤسسات يغلب عليها طابع النوع "gendered"، أو هل إضفاء طابع النوع على المؤسسات قضية لها شكل ومدى معين ؟

كل هذه التساؤلات صعبة وما زال الباحثون في مجال النوع يبحثون عن إجابات لها (Britton 2000) إلا أنه في الوقت نفسه تقدم إنجلند England (1998) وسيلة مفيدة لتناول هذه القضايا. فلقد اعتمدت على المبادئ القانونية لتقديم طريقتين لتحديد ما إذا كانت المنظمة (أو الممارسات والسياسات داخل المنظمة) تعمل على أساس النوع وكيف يحدث ذلك. ولقد اقترحت أن الممارسات أو السياسات أو الإجراءات التي تعامل السيدات والرجال بصورة مختلفة تقدم صورة من المعالجة المتباينة disparate treatment، بينما الممارسات أو السياسات أو الإجراءات التي لا تحدد معالجة مختلفة يكون لها تأثير متباين disparate Impact على النساء والرجال وتقدم شكلاً ثانيًا من صياغة النوع gendering. ومن وجهة نظر إنجلند England فإن أحد نمطي الممارسات أو كليهما قد يكون كافيًا لاعتبار أن المنظمة يُضفى عليها طابع النوع، وكما سوف نرى في الفصول التالية فإن المؤيدين لمنظور المؤسسات على أساس النوع إنما كشفوا كلا الشكلين إضفاء للنوع في المؤسسات الاجتماعية الأساسية على الحياة الصناعية الحديثة.

نحو إدراك متعدد المستويات للنوع

ترى المداخل التفاعلية أن باحثى النوع يجب أن يركزوا بصورة أقل على الأفراد وبصورة أكبر على التفاعل الاجتماعى والعلاقات الاجتماعية، فيعتقد هؤلاء المنظرون أن النوع إنما ينبثق ويُدعم من خلال التفاعل الاجتماعى، ولذلك فإن السياق الاجتماعى – الجماعات والمواقف حيث يحتشد الأفراد – يقوم بدور كبير فى تلك الرؤى بالمقارنة بالمداخل الفردية. ومن ناحية أخرى فإن المنظورات المؤسسية تهتم بالطرق التى من خلالها يندمج النوع داخل البناء الاجتماعى وجزء من الواقع المسلم به فى المجتمع المعاصر. فكلا المدخلين يمكن أن يكونا مختلفين مع المنظور الفردى الذى يعامل النوع باعتباره صفة للأفراد، ومع ذلك ليس أى من هذه المداخل بمفرده يعد كافيًا. وبدلاً من ذلك فإن النوع نسق متعدد المستويات **Multilayered System** من الممارسات والعلاقات التى تعمل على جميع مستويات العالم الاجتماعى **(Ridgeway and Smith – Lovin 1999; Risman 1998)**.

ونظرًا لأن النوع نسق متعدد المستويات يؤثر فى هويات الأفراد وخصائصهم ونماذج التفاعل الاجتماعى والمؤسسات الاجتماعية، فلا شك أن النوع يشكل الحياة الاجتماعية بطرق عديدة. وفى الجزء الثانى سوف نفحص هذه العمليات فى مجالين رئيسيين هما العمل والأسرة، وسوف تساعدنا المداخل الثلاثة التى عرضت فى هذا الفصل والفصول السابقة فى هذا البحث.

ليس هناك مناقشة للنوع يمكن أن تكون كاملة بدون دراسة العمل والأسرة، فكلاهما يشارك بصورة مباشرة فى الحياة اليومية للنساء والرجال البالغين وأطفالهم. إذ إن العمل والأسرة والنوع بمثابة عناصر متداخلة تاريخيًا، ولأن تنظيم العمل وحياة الأسرة قد تغيرا فإن حياة الرجال والسيدات قد تغيرت تبعًا لذلك، وبالإضافة إلى ذلك فإن المعتقدات حول النوع- ما هو حال الرجال والسيدات وماذا يجب أن يكون- تعد مشروطة من خلال هاتين المؤسستين.

ملخص الفصل

تناول هذا الفصل المداخل المؤسسية والتفاعلية للنوع. يركز التفاعليون على العلاقات الاجتماعية التى ينتج عنها تمايزات النوع واللامساواة. وتشمل المنظورات الأساسية فى هذا التراث الإثنوميثودولوجيا (على سبيل المثال "ممارسة النوع")، ونظرية خصائص المكانة، والنظرية والبحث عن التشابه على أساس الخصائص المشتركة **homophily**. وعلى الرغم من اختلاف هذه النظريات فى عدد من الجوانب المهمة، فإن عملية التصنيف الاجتماعى تعد رئيسية للمنظورات الثلاثة.

كما يركز المنظور المؤسسى على النوع باعتباره أحد جوانب البناء الاجتماعى والثقافة. وهكذا توجه المنظورات المؤسسية الانتباه نحو ممارسات وسياسات التنظيمات، وإلى الأبعاد الرمزية والمادية للمؤسسات

الاجتماعية ذات النطاق الكبير، مثل التعليم، أو العمل، أو الأسرة. وتمثل المؤسسات مصدرًا مهمًا للمعتقدات حول النوع. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تقوم بدور رئيسي في استدامة تباينات النوع واللامساواة نظرًا لأنها تميل للاستمرار الذاتي. ويخلص الفصل بمناقشة عامة للنوع باعتباره نسقًا متعدد المستويات، يعمل على المستويات الفردية، والتفاعلية، والمؤسسية.

قراءات مقترحة

Acker, Joan. 1992. "Gendered institutions." *Contemporary Sociology* 21: 565-569.

Kestnbaum, Ellyn. 2003. *Culture on Ice: Figure Skating and Cultural Meaning*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.

Ridgeway, Cecilia L. 1997. "Interaction and the conservation of gender inequality." *American Sociological Review* 62: 218-235.

West, Candace and Zimmerman, Don H. 1991. "Doing gender," in Judith Lorber and Susan A. Farrell (eds.), *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, CA: Sage.

مصطلحات أساسية

التصنيف الاجتماعي	**Social Categorization**
ممارسة النوع	**Doing Gender**
خاصية المكانة	**Status Characteristic**

التشابة على أساس الخصائص المشتركة	**Homophily**
أقلية مميزة	**Token**
الوضوح	**Visibility**
الاختلاف	**Contrast**
الاستيعاب	**Assimilation**
المنظمة	**Organization**
المؤسسة	**Institution**
تأثير التباين	**disparate Impart**
معالجة التباين	**Disparte treatment**

أسئلة التفكير النقدى

١ - ناقش الزعم بأن تصنيف الجنس ضرورى للتفاعل الاجتماعى.

٢ - كيف يقوم الأفراد "بصناعة النوع"؟ وبأى الأساليب "يشكل النوع"؟ وهل يفهم النوع على أنه اسم أم فعل؟

٣ - أعط أمثلة للأساليب التى من خلالها يُنظر إلى كل من التعليم، والدين، والحكومة، باعتبارهم "مؤسسات قائمة على تصنيف الأفراد على أساس النوع".

الجزء الثانى

"النوع" فى السياقات المختلفة

الفصل الرابع

العمل والأسرة كمؤسستين يغلب عليهما طابع النوع

أهداف الفصل

- تعريف التقسيم الجنسى للعمل ومناقشته.
- فحص العلاقات المتغيرة بين النوع والعمل والأسرة فى ضوء تطورها التاريخى.
- وصف التغيرات التى حدثت فى مجال العمل والأسرة خلال النصف الأخير من القرن العشرين ونتائج هذه التغيرات بالنسبة لعلاقات النوع واللامساواة.
- دراسة كيفية تشكيل السياق الاجتماعى لمؤسستي العمل والأسرة.
- تحديد الاتجاهات التى تؤثر فى كل من العمل والأسرة والنوع فى القرن الحادي والعشرين.

تتداخل مجالات النوع والعمل والأسرة وتتشابك علـــى نحـــو معقــد؛ فالتغيرات فى العمل والأسرة تؤدى إلى حدوث تغيرات فى العلاقـــات بـــين النوعين، كما أن التغير فى العلاقات بين النوعين يؤدى إلى حدوث تغيـــرات فى الأسرة والعمل. وكما تغيرت حياة الرجال والنساء، فقــد تغيـــر العمـــل والأسرة بدورهما. ويعد العمل والأسرة مؤسستين يغلب عليهما طابع النـــوع **Gendered Institution**. ويمثل فهم هذه العلاقات - مـــن حيـــث معرفـــة أصولها ونتائجها - أحد أهداف هذا الفصل. وسوف ننظر أيضًا إلـــى بنـــاء العمل والأسرة وتنظيمهما مع الاهتمام بشكل خاص بالطرق التى تطورا من خلالها فى العقود القليلة الأخيرة وتعبيراتها المعاصرة. ويمهد هـــذا الفـــصل لنظرة أكثر عمقًا للأسرة والعمل من خلال المنظورات التفاعليـــة والفرديـــة (الفصلين الخامس والسادس).

تقسيم العمل

لقد تطورت تقسيمات العمل على أساس الجنس على مدار التاريخ وفى كل مكان من العالم. وبالتالى، فعلى الرغم من كون العمل نشاطًا مارسه كل من الرجل والمرأة على مر التاريخ فقد كان الجنس يشكل أساسًا مهمًا للتقسيم المجتمعى فى كل المجتمعات تقريبًا. وبالتالى يشير التقسيم الجنسى للعمل إلى

العملية التى يتم من خلالها تحديد المهام على أساس الجنس. إن تقسيم العمل من أهم الطرق التى يتم من خلالها التعبير عن تمايزات الجنس فى المؤسسات الاجتماعية. فيرى الكثيرون أن الجنس والعمر يمثلان أقدم شكلين لتقسيم العمر. إلا أنه حتى مع بداية القرن الحادى والعشرين يظل الجنس يشكل أساسًا قويًا لتقسيم المهام.

هناك العديد من الرؤى المختلفة حول أسباب تمييز المجتمعات للعمل على أساس الجنس. يرى البعض أن بدايات التقسيم الجنسى للعمل استندت إلى أن مسئولية المرأة على مر التاريخ كانت رعاية الأطفال؛ حيث يشكل اعتماد الأطفال على أمهاتهم نمط العمل الذى تستطيع المرأة القيام به (Collins et. al 198). وفى المقابل، فإن القوة البدنية الكبيرة التى يمتلكها الرجل تعمل على إيجاد أنشطة أخرى أكثر ملاءمة لمسئولياته، ففى مجتمعات الصيد وجمع الثمار، على سبيل المثال، كان جمع الثمار يناسب المرأة، بينما كان الصيد يناسب الرجل. وعلى الرغم من مساهمة كلتا المهمتين فى بقاء الجماعة من خلال تزويدها بالطعام الذى يمدها بالسعرات الحرارية الضرورية، فقد كانت المرأة تساهم بالنصيب الأكبر فى إمداد الجماعة بالطعام. (Lenski, Nolan, and Lenski 1995, Tanner and Zihlman 1976).

وبمرور الوقت، تبنت المجتمعات فى أجزاء عديدة من العالم أنظمة للزراعة تعتمد على المحراث، وكانت الزراعة التى تعتمد على المحراث تتطلب قوة بدنية كبيرة بالمقارنة بالأشكال الأقل كثافة من إنتاج الطعام مثل الحصاد أو الزراعة فى صورتها المبكرة، وبالتالى فغالبًا ما كان الرجال هم

من يقومون بهذا النشاط **(Boserur 1970; Lenski; Nolan; and Lenski 1995)** إذن، فى هذه المجتمعات، كان الرجل يزود بالسعرات الحرارية الضرورية أكثر من المرأة. وبصفة عامة، تشير الأدلة إلى أنه عندما يكون عمل المرأة أقل أهمية لبقاء الأسرة من عمل الرجل، فإن مكانتهما الاجتماعية النسبية تتدهور بدورها **(Guttentag and Secord 1983)**. وبالتالى فإن الاختلافات الجغرافية والتاريخية فى قتل الأطفال الإناث **Female infanticide** ومعدلات الجنس الناتجة عن ذلك يمكن ربطهما بالقيمة النسبية لعمل الإناث.

وتفترض هذه الرؤى أن التقسيم الجنسى للعمل الذى من خلاله يتخصص كل من النساء والرجال فى أنشطة مختلفة إنما يرتبط بالمكانة النسبية لكل جنس. وبصفة خاصة فإن الإسهامات النسبية لعمل النساء والرجال من أجل البقاء يؤثر فى مدى التقييم الاجتماعى الذى يحظى به كل من الجنسين، وبالتالى فى درجة اللامساواة بينهما. وتزداد المساواة بين الرجل والمرأة فى المجتمعات التى يحظى فيها عمل كل منهما بقيمة متشابهة.

إلا أن هذه الرؤية لا تلقى قبولاً من الجميع، وارتباطها بفهم التقسيم الجنسى للعمل فى مجتمع اليوم محدود إلى حد ما. فهناك تفسير بديل للتقسيم الجنسى للعمل لا يعتبر هذا التقسيم استجابة للمسئوليات المختلفة التى يجب أن يتحملها كل من الرجل والمرأة فيما يتعلق برعاية الأطفال بقدر ما يعتبره ممارسة ثقافية تبرر التقليل من قيمة المرأة **devaluation of womem**. وطبقًا لهذه الرؤية، فإن التقسيم الجنسى للعمل يتم بناء على النوع وليس الجنس.

وعلاوة على ذلك، فإن هؤلاء المحللين يشككون فى مدى أهمية محاولات تفسير "أصول" التقسيم الجنسى للعمل، مفضلين بدلاً من ذلك التركيز على كيفية إعادة إنتاج التقسيم الجنسى للعمل فى المجتمعات المعاصرة.

إن مجتمعات الصيد وجمع الثمار الأولى قد ظهرت منذ آلاف السنين. إلا أنه حتى فى بداية القرن الحادى والعشرين، لايزال الرجال والنساء يمارسون أنماطًا مختلفة من العمل. وفى نطاق الأسرة فإن التقسيم الجنسى للعمل يعكس بصورة مباشرة مسئوليات متباينة للرجال والنساء فى مجال تربية الطفل، فالمرأة (وليس الرجل) تلد - وتلك حقيقة بيولوجية - ولكن المرأة فى معظم المجتمعات لديها مسئولية أساسية لرعاية الطفل وتربيته. وتشكل اختلافات النوع فى المسئولية تجاه الأطفال عنصرًا أساسيًا للأسرة باعتبارها مؤسسة يُضفى عليها طابع النوع، كما تشكل جوانب عديدة لعمل المرأة والرجل والحياة العائلية. وفى مجال العمل مدفوع الأجر **Paid Labor Force**، فإن التقسيم الجنسى للعمل يظهر من خلال الفصل بين الجنسين فى الوظائف على جميع المستويات. وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة فى القوة العاملة مدفوعة الأجر قد ازدادت بصورة مضطردة خلال النصف الأخير من القرن العشرين فى معظم البلدان حول العالم، فإن النساء والرجال يعملون فى مهن وشركات ووظائف مختلفة. **(Reskin and Padavic 1994)**. وسوف أناقش لاحقًا. العمل والأسرة لتوضيح كيف ترتبط هاتان المؤسستان ببعضهما البعض كما ترتبط بكيانات أكبر مثل الدول القومية، والأنظمة السياسية. إن العمل والأسرة ليسا مجالين منفصلين يتمتع كل منهما بالاستقلال الذاتى،

ولذلك فإن علاقات النوع الموجودة فى أحد المجالين ترتبط ارتباطًا وثيقًا بعلاقات النوع الموجودة فى الآخر.

العمل والأسرة والنوع فى العصر الصناعى

خلال النصف الأخير من القرن التاسع عشر، كانت اقتصاديات الغرب تعتمد بصورة أساسية على الزراعة، وكان هناك ارتباط وثيق بين العمل والأسرة ولم تكن هناك اختلافات بين المنزل ومكان العمل. ويلاحظ كل من هودسون **Hodson** وسوليفان **Sullivan (1990)**، أن كلمة "العمل المنزلى" **Housework** لم تدخل إلى اللغة الإنجليزية المكتوبة حتى عام (١٨٤١)، فيفترضان أن التمييز بين العمل الذى ينجز فى المنزل، والعمل الذى ينجز فى أى مكان لم يكن موجودًا فى عصور سابقة. وقد حظيت الحياة الأسرية فى مجتمع ما قبل الصناعة فى الولايات المتحدة وأوروبا باهتمام كبير من جهة المؤرخين وعلماء الاجتماع التاريخى **(Cowam 1983; Hareven 1990)**، وهذه الاهتمامات تصف لنا الوظائف الاقتصادية للأسرة التى يساهم فيها الأزواج والزوجات والأطفال من خلال ممارسة العمل داخل الأسرة المعيشية وإنتاج سلع للبيع فى السوق. وعلى الرغم من تقسيم المهام على أساس النوع والعمر، فلم يشعر الرجال أو النساء بأى نوع من الفصل بين عالم الأسرة وعالم العمل.

ولقد شهد القرن العشرون تحولاً ضخمًا فى العمل والأسرة فى معظم الدول الصناعية. وقد كانت قوى التحول نحو التصنيع متقدمة فى بدايات

القرن، ولكن مع النهاية، أصبحنا فى وسط ما أطلق عليه البعض "الثورة الصناعية الثانية" وظهور "الاقتصاد الكونى" **Global Economy**. وكما سوف نرى فى الجزء القادم، فإن التغيرات التى حدثت خلال النصف الأخير من القرن العشرين كانت مهمة بصفة خاصة لفهم مؤسستى العمل والأسرة اليوم. ومن أجل فهم كيفية تغير هذه الأشياء، يجب أولا أن نفكر من أين بدأنا.

تحول العمل والأسرة

لقد غيرت نزعة ظاهرة التحول نحوالتصنيع بصورة كبيرة من طبيعة العمل والحياة الأسرية. فمع نشأة المصانع، تحرك إنتاج السلع خارج نطاق المنزل، وبدأت الأسر فى إرسال فرد أو أكثر من أعضائها للعمل فى هذه الأماكن الصناعية. وهذا لم يحدث فقط فى أمريكا الشمالية وأوروبا، بل أيضًا فى أجزاء من آسيا وأمريكا اللاتينية (**Heymann and Earle 2010**). ولقد أظهرت الدراسات فى الولايات المتحدة أن هناك أُسرًا فى بعض القرى فى إنجلترا الجديدة قد ذهبت بأكملها للعمل فى مصانع النسيج المحلية. وكان "نظام التوظيف الأسرى" الذى عادة ما يقوم فيه الآباء بالدفع للزوجات والأطفال والأقارب من أجورهم الخاصة إحدى الطرق التى كانت منظمات العمل تحافظ بها على النفوذ العائلى فى بداية العصر الصناعى.

وتقدم "فتيات المصانع" فى إنجلترا الجديدة مثالاً آخر للأماكن الصناعية الأولى. وكانت "فتيات المصانع" صغيرات من خلفيات ريفية تقوم أسرهن بإرسالهن للعمل فى المصانع لسنوات قليلة قبل زواجهن (**Hareven 1990**). وهؤلاء الفتيات اللاتى كان يُنظر إلى عملهن على أنه أقل أهمية لمزرعة

الأسرة بالمقارنة بعمل الأبناء من الذكور، كُن يساهمن فى الرخاء الاقتصادى لأسرهن من خلال إرسال أجورهن للمنزل (Tilly and Scott 1978). وتدريجيًا حل المهاجرون الأوروبيون الجدد محل "فتيات المصانع" لأنهم كانوا يعملون نظير أجر أقل وعادةً ما كان يتم تشغيل أسر بأكملها من هؤلاء المهاجرين مثلما كان يحدث فى "نظام تشغيل الأسر" كما ذكرنا سابقًا.

وعندما انتشرت ظاهرة التحول نحو التصنيع، ارتبطت بها تغيرات مجتمعية مهمة أخرى مثل ظاهرة التحضر **urbanization**. وبالنسبة للطبقة الوسطى البازغة من المديرين والفنيين، كان التحضر يعنى اتساع الفجوة بين العمل والأسرة من الناحيتين الجغرافية والرمزية. وقد ساهم فى تسهيل هذا الانفصال تقسيم القوانين والترتيبات المعمارية العديدة التى خلقت حدودًا تفصل بوضوح بين المناطق السكنية والصناعية. وقد تم تعزيز هذه الحدود المادية بين العمل والأسرة من خلال تقسيم العمل على أساس النوع؛ ففى الطبقة الوسطى، أصبح مكان العمل مجالاً للرجال، بينما تم اعتبار الأسرة مجالاً للنساء والأطفال.. لأن نساء الطبقة الوسطى كن يَقُمن بعمليات الطهى والتنظيف وتنشئة الأطفال وتقديم الدعم العاطفى لأزواجهن، والعمل على رفاهيتهم، والتضحية بطموحاتهن من أجل المستقبل المهنى لأزواجهن، فقد كان الأمر يبدو وكأن رجال الطبقة الوسطى المتزوجين قد أحضروا فردين للعمل بدلاً من فرد واحد. وبالتالى فعلى الرغم من الفصل الجغرافى بين العمل والأسرة، فقد تشكلت عمليات الزواج والحياة الأسرية فى الطبقة الوسطى خلال العصر الصناعى من خلال مطالب العمل للطبقة الوسطى.

لم يتحمل عمال المصانع وغيرهم من أفراد الطبقة العاملـــة الانتقــال للعيش فى الضواحى **Suburbs** وبالتالى عاشوا بالقرب من أماكن عملهــم، وذلك بالمقارنة بنظرائهم من الطبقة الوسطى. وبالتالى أصبحت المدن مأوى للعمال الذين عاشوا فى مناطق ذات كثافة سكانية عالية لا تبعد عن أمــاكن عملهم. وعلى العكس من الطبقة الوسطى، التى كانت معظم نسائها يعملن فى المنزل فقط ويقمن برعاية أسرهن، فقد قامت العديد من نساء الطبقة العاملــة بالجمع بين مسئولياتهن الأسرية والعمل فى وظائف يحصلن منها على أجر، فكان رجال الطبقة العاملة فى المصانع، بينما كانت زوجــاتهم يَعْملــن فــى الأعمال الخدمية أو الأعمال الكتابية. وقد انعكس الفصل بين النوعين فى بيئة العمل على أنشطة الطبقة الوسطى والحياة الاجتماعية الخاصة بهــا، فكــان الفصل بين النوعين فى هذه الطبقة أكبر منه فى الطبقة الوسطى.

إن العديد من أفراد الطبقة العاملة بمثابة أقليات عرقية أو عنــصرية. ولأن أفراد الأقليات العرقية أو العنصرية من كلا النوعين دائمًا مــا كــانوا يحصلون على أجر أقل بالمقارنة بالأغلبية فغالبًا ما كان هناك أكثر من عائل للأسرة فى الأسر التى تنتمى لهذه الأقليات، وليس عائلاً واحدًا. وعلى الرغم من أن أشكال الأسر والعمل فى هذه الأسر تختلف فيما بينها، فقد كان رجال الأقلية عادة ما يعملون فى المصانع أو فى الزراعة، كما أن الأقلية من النساء كن يعملن فى هذه الأعمال وكن يعملن خادمات فى منازل الطبقة الوسطى.

وتُبرز تلك الأوصاف لأماكن العمل الصناعية التطور المعقد لترتيبات الأسرة والعمل بمرور الوقت، وتكشف الطرق التى من خلالها تشكلت هــذه

العلاقات من خلال الطبقة الاجتماعية والعرق (والنوع أيضًا). وقد كان للفصل المادى للعمل عن الأسرة المصاحب للتحول نحو التصنيع تأثيرات مهمة على الطبقة الوسطى، فأصبح ينظر إلى العمل والأسرة على أنهما مجالان متمايزان يسكن فيهما نمطان مختلفان من النوع. وقد كانت أدوار الرجل فى الطبقة الوسطى تُنظم فى إطار مكانتى العامل والمُعيل (مورد الرزق) **breadwinner**، بينما نجد أدوار الأم ومدبرة المنزل **homemaker** إنما تخصص للمرأة داخل الطبقة الوسطى. لقد كان للتحول نحو التصنيع نتائج مختلفة بالنسبة لعائلات الطبقة الوسطى التى لم يكن وضعها يحتمل أن تقوم المرأة بتدبير شئون المنزل طوال ساعات اليوم، وهكذا كان كل من الرجل والمرأة يخرج من أجل البحث عن العمل بأجر **Waged Work**.

التحول نحو التصنيع (مبدأ الفصل بين المجالين)

ارتبط تأثير التحول نحو التصنيع على العمل والأسر ارتباطًا وثيقًا بدوره فى إعادة تشكيل أدوار النوع. وعلى الرغم من أن الكثير من نساء الطبقة العاملة والأقلية كُن يعملن من أجل الحصول على أجر، فإن خبرات الطبقة الوسطى أصبحت أساسًا للمعايير الثقافية وممارسات صاحب العمل التى اعتبرت مكان العمل والعمال "ذكورًا"، فيلاحظ كل من "ريسكن" **Reskin** و"بدفاك" **Padavic**:

"أن التقسيم الجنسى للعمل الذى اعتبر العمل مهمة الرجل، والمنزل مهمة المرأة إنما شجع أصحاب العمل على بناء المهن على أساس افتراضات

بأن كل العمال الدائمين كانوا رجالاً، وأن لكل هؤلاء العمال زوجات يبقين في المنزل. هذه الافتراضات حررت العمال (الذكور) من المسئوليات المنزلية، وبالتالى فقد استطاعوا العمل لمدة ١٢ - ١٤ ساعة يوميًا. وهذه الافتراضات أيضًا تدعم الاعتقاد بأن العمل المنزلى من مسئولية المرأة، حتى بالنسبة للمرأة التى كانت تعمل خارج المنزل" **(Reskin and Padavic 1994, p. 23)**.

وتتضمن إحدى نتائج هذه التغيرات ظهور ما أطلق عليه المؤرخين وعلماء الاجتماع "مبدأ الفصل بين المجالين" **Doctrine of separate spheres** **(Cancian 1987)**، ويعتمد هذا المبدأ على الارتباط بين الفصل بين المنزل والعمل من ناحية، والصفات المرغوب فى أن يتمتع بها الرجال والنساء من ناحية أخرى. إن أماكن العمل التى تقوم بدفع الأجر ينظر إليها على أنها بمثابة مجال للمنافسة والعقلانية والإنجاز، وقد أصبحت هذه الصفات مرتبطة بالرجال باعتبارهم أصحاب هذا المجال. وعلى النقيض كان المنزل يصور كملاذ من العمل، ومجال يتميز بالألفة والحياة العائلية والنقاء والطاعة. وهذه الخصائص – بدورها – تنسب إلى هؤلاء الأفراد الذين كانوا يعتبرون مسئولين بالأساس عن هذا المجال وبالتحديد المرأة.

إلا أن مبدأ الفصل بين المجالين كان يهدف إلى فرض أفكار معينة بقدر ما كان يهدف إلى وصف الواقع؛ أى أن هذا المبدأ كان يقدم تبريرًا ثقافيًا للرجل الذى يعمل للحصول على الأجر، والمرأة التى تبقى فى المنزل لرعاية أسرتها. وتنعكس الطبيعة المعيارية لهذه الرؤية فى المعالجة والرؤى الخاصة بهؤلاء الذين ينحرفون عما تقرره العادات القديمة. إن الرجال الذين

منعوا من العمل تمامًا، أو كانوا يعملون بالحد الأدنى لدعم أسـرهم كـانوا يشوهون سمعتهم ليس فقط فيما يتعلق بأدوارهم كعاملين، ولكن كرجـال. إن العاملين كانوا رجالاً، وبالعكس، الرجال كانوا عاملين والرجل الذى لم يكـن يعمل لم يكن يُعتبر رجلاً.

ولقد أشارت عالمة الاجتماع الراحلة جيسى برنارد **Jessie Bernard** **(1992, p207)** إلى هذا الارتباط بين الرجولة والعمل المأجور بما يطلق عليه دور العائل الجيد **good provider role**؛ فلكى تكون رجـلاً، لا يجـب أن تكون عائلاً فقط، بل عائلاً جيدًا. إن النجاح فى دور العائل الجيد إنما يـأتى فى وقته لتعريف الذكورة فى حد ذاتها. إن العائل الجيد عليه أن ينجز ويربح وينجح ويسيطر. إنه يكون المعيل **bread winner**" (التأكيد فى الأصل). تلك الرؤية تتضمن أنه على الرجال الوفاء بالتزاماتهم تجاه أسرهم مـن خـلال عملهم المأجور. والرجال الذين لا يستطيعون إنجاز هـذا يعتبـرون آبـاء وأزواجًا غير أكفاء. **(Gerson 1993)**.

وقد كان للمرأة التزامات مختلفة عليها القيام بها؛ حيث "تركز المـرأة المثالية حياتها على حب الزوج والأطفال، وهو حُـب يُعبـر عنـه بـصفة أساسية من خلال العواطف والطاعة وليس مـن خـلال النـشاط العملـى" **(Cancian 1989, p. 16)** إلا أن هذه الصفات جعلت المرأة غير مناسبة للعمل المأجور، مثلما كانت الصفات التى يحتاج إليها العاملون المأجورون تجعلهم غير مناسبين لرعاية الأسرة. وعلاوة على ذلك فمثلما كان مبدأ الفصل بـين المجالين ينتقد الرجل إذا كان غير قادر على الإنفاق على أسرته جيدًا أو غير

راغب فى ذلك فإنه ينتقد المرأة التى تكون غير قادرة أو معارضة إلى أن تكون راعية للأسرة طوال الوقت. فالمرأة لا يناسبها أن تكون عاملة، والعاملة لا يناسبها أن تكون امرأة (أو أمًّا).

وبالتالى، يتوافق الفصل بين المنزل ومكان العمل مع التغيرات التى تحدث فى حياة السيدات والرجال. إن الرجال من كل الخلفيات أصبحوا تدريجيًا يسيطرون على عمل المصنع والمهن الصناعية الأخرى، وكانت الفتيات اللاتى يعملن من أجل الأجر صغيرات فى السن وغير متزوجات، أو فقيرات، وغالبًا ما كانت السيدات المتزوجات من الطبقة الوسطى يفضلن أن يبقين فى المنزل لرعاية الأسرة والأطفال. وقد ظهرت الفئة الاجتماعية لربة المنزل التى تعمل طوال الوقت فى المنزل خلال هذه الفترة الزمنية، وأصبحت أسلوب حياة لبعض السيدات.

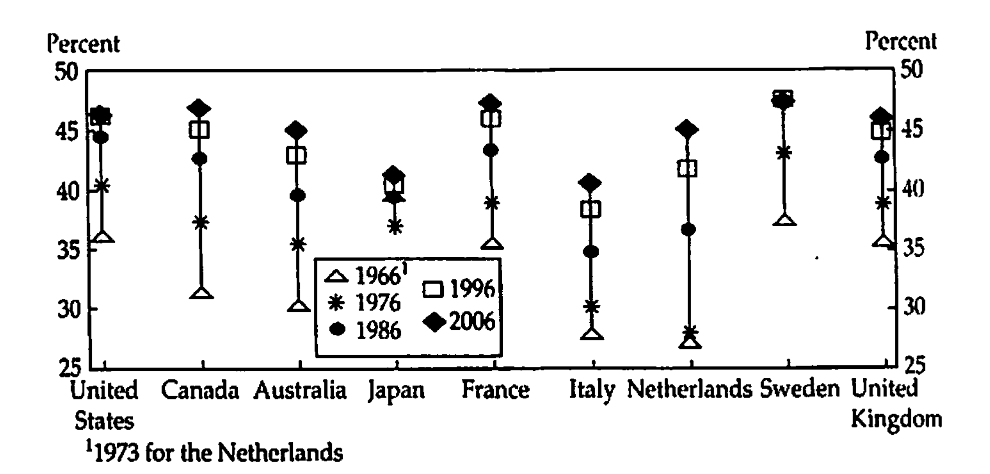
هناك نقطتان من هذه المناقشة تحتاجان إلى إلقاء الضوء عليهما بصفة خاصة. أولاً، لم يكن الرجال القوة العاملة "الطبيعية" أو "التلقائية" التى كان أصحاب الأعمال يختارونها منذ البداية؛ ولذلك فإن تصورات الثقافة الشعبية للرجال كعاملين أو عائلين (كاسب الرزق لأولاده) قد أخذت وقتًا لتظهر. ثانيًا، بينما تباينت معدلات مشاركة القوة العاملة من الإناث فى القرن العشرين تبعًا للزمان والمكان، فدائمًا ما كانت المرأة تشكل جزءًا من القوة العاملة التى تعمل بأجر. ما حدث من تغيرات خلال النصف الأخير من القرن العشرين لم يكن حقيقة مشاركة القوة العاملة من الإناث، بل تكوين هذه القوة العاملة وحجمها. إلى حد بعيد يتمثل أكبر تغير فى القوى العاملة من

الإناث فى أوروبا وأمريكا الشمالية منذ الستينيات من القرن العشرين فى دخول السيدات المتزوجات اللاتى لهن أطفال فى القوى العاملة (Goldscheider and Waite 1991; Heyman and Earle 2010).

إجمالاً، إن العصر الصناعى كان مهمًا للغاية فى تشكيل تصوراتنا حول النساء والرجال والعمل. لقد بدأنا فى الحكم على الرجال من خلال عملهم والحكم على العاملين طبقًا لما يمتلكونه من خصائص تنسب للرجال. ولأنه كان من المتوقع أن ينجز العمل من خلال الرجال، فإن اهتماماتهم ومن ثم فرصهم للمشاركة فى الحياة الأسرية غالبًا ما كانت مقيدة. ولأنه كان من المفترض أن يكون العمال من الرجال، فإن المرأة عندما كانت تعمل للحصول على أجر عادة ما كانت تجبر على أن تقرر أن تكون امرأة أو عاملة. إلا أن النجاح فى أحد الدورين كان يعنى الفشل فى الدور الآخر. وبالاضافة إلى ذلك فإن الرجال الذي كانوا يعملون للحصول على أجر كان من المفترض أن يقوموا بالوفاء بالتزاماتهم الأسرية من خلال هذا النشاط، بينما كان يفترض أن تتخلى السيدات العاملات عن التزاماتهن الأسرية.

نصف قرن من تغير النوع: العمل والتعليم ومعتقدات المساواة الخاصة بالنوع

خلال النصف الثانى من القرن الماضى، ازدادت معدلات مشاركة المرأة فى القوة العاملة فى جميع أنحاء العالم. ويشير كل من هيمان وإيرل Heymann وEarle (2010) إلى أن إسهام المرأة فى القوى العاملة مدفوعة الأجر بين عامى ١٩٦٠ و٢٠٠٦ لم يرتفع فقط فى أوروبا الغربية



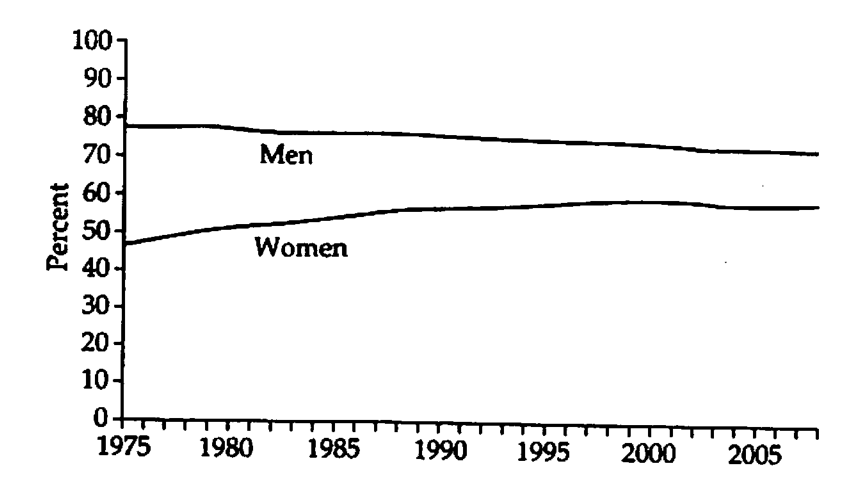
شكل (٤ – ١): مشاركة المرأة فى القوى العاملة مدفوعة الأجر فى أوروبا وأستراليا وكندا والولايات المتحدة واليابان (١٩٦٦ – ٢٠٠٦).

المصدر:

Jennifer l. Raynor. 2007. "comparative civilian laber force statia – tics, 10 countries: a visual essay." Monthly labor review (December): 32 – 37.

وأمريكا الشمالية، وإنما ارتفع أيضًا فى أمريكا الوسطى والكاريبى وأوروبا الشمالية والجنوبية وأوقيانوسيا **Oceania** (أستراليا، ونيوزيلندا، وجزر المحيط الهادى) ووسط وجنوب شرق آسيا وإفريقيا. وتشكل حركة المرأة الواسعة النطاق داخل العمل المدفوع الأجر "أبرز التغيرات أو أكثرها تأثيرًا فى أسواق العمل داخل البلدان الصناعية فى فترة ما بعد الحرب **(Gornick, Meyers, and Ross 1998, p. 35)**. ويبرز لنا الشكل (٤–١) التغيرات فى إسهام المرأة فى القوة العاملة مدفوعة الأجر فى تسع دول فى الفترة ما بين عامى ١٩٦٦ و٢٠٠٦. وقد ارتفع إسهام المرأة فى كل هذه الدول، وكان أقل معدل لهذا الارتفاع فى اليابان، وأكبر معدل فى هولندا.

وكما يبرز لنا الشكل (٤ -٢)، فإن أغلب النساء والرجال فى الولايات المتحدة قد عملوا من أجل الحصول على الأجر فى عام ٢٠٠٨ وتقريبًا ٥٩,٥% من السيدات وأكثر من ٧٠% من الرجال قد شكلوا القوة العاملة. ويشكل التوظيف بأجر فى الولايات المتحدة نمطًا معتادًا للسيدات والرجال من كل الجماعات الإثنية والعنصرية. وقد عمل حوالى ثلاثة أرباع الأمريكيين من أصل إفريقى والسيدات من أصول بيضاء وثلثى الأمريكيين الآسيويين والإثنيين والسيدات من أصل أمريكى من أجل الحصول على أجر فى عام (٢٠٠٥) مثل غالبية الرجال فى كل جماعة (Lee and Mather 2008).

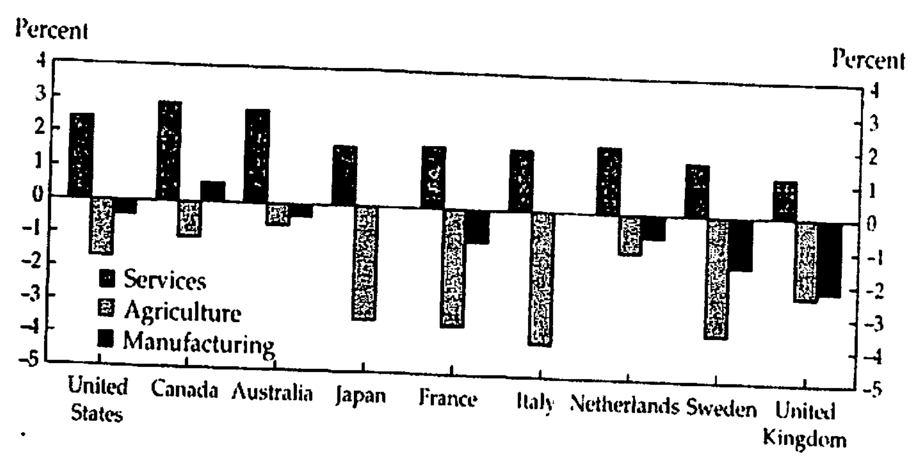


شكل (٤ – ٢): معدلات مشاركة القوة العاملة من الرجال والسيدات فى الولايات المتحدة من ١٦ عامًا وأكثر (١٩٧٥ – ٢٠٠٨).

المصدر:
TED: The Editors Desk. U.S. Bureau of Labor Statistics (http:// data.bls.gov / cgi-bin / print. Pl/ opub / ted / 2009/ ted – 20091009. htm).

وبينما ارتفعت معدلات مشاركة المرأة فى القوة العاملة خلال العقـود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، فإن مشاركة الرجال فى القوة العاملة قد بدأت فى الهبوط خلال الأربعين سنة الماضية، وبالأخص خـلال العقـدين الأخيرين، فقد تباينت معدلات مشاركة الرجال فى القوة العاملة، أكثـر ممـا فعلت معدلات مشاركة النساء استجابة لدورات العمل، وبالإضافة إلى ذلـك فقد انخفضت معدلات مشاركة الرجال نظرًا لظهور عدد من بدائل التوظيف المغرية مثل المدارس والتقاعد.

ويمكن أن ترجع التغيرات فى معدلات مشاركة الرجال والنـساء فـى القوة العاملة إلى العديد من العوامل الاقتـصادية والـسياسية والاجتماعيـة المتبادلة؛ ومنها اتساع النطاق الكبير لقطاع الخدمات فى الغرب وما صاحبه من تراجع معدلات التوظيف فى مجال التصنيع. ويمكن القول بأن صـناعة السلع الصناعية مثل السيارات والإلكترونيات والصلب فى الولايات المتحدة كانت تشكل العمود الاقتصادى للمجتمع الصناعى، وقـد ازدادت مـشاركة صناعات إنتاج السلع فى عملية التوظيف حتى خمسينيات القرن العـشرين، ولكنها بدأت فى الانخفاض تدريجيًا منذ ذلك الوقت. كما انخفـضت نـسبة السكان العاملين فى الزراعة فى الولايات المتحدة تدريجيًا، وهذا القطاع الآن يعمل فيه ما يقرب من ٢% من القوة العاملة.



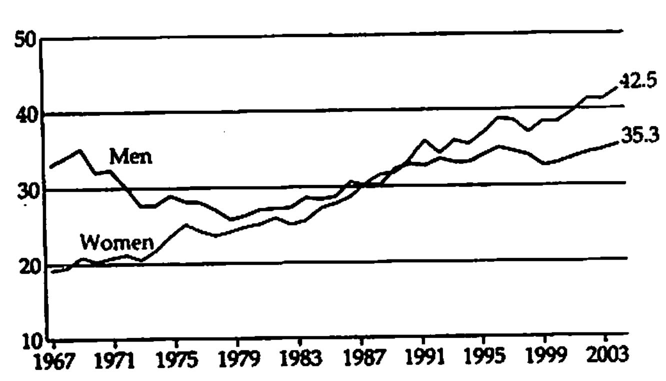
شكل (٤ – ٣): متوسط معدلات النمو السنوى للتوظيف على أساس القطاعات فى أوروبا واستراليا وكندا والولايات المتحدة واليابان (١٩٦٦ – ٢٠٠٦).

من عام ١٩٦٥ إلى عام ٢٠٠٥ فى فرنسا وهولندا. معدلات النمو السنوى للتوظيف المبنية بالشكل لا تمثل الاقتصاد بأكمله لأنها لا تتضمن التوظيف فى مجال التعدين والبناء

المصدر:
Jennifer I. raynor. 2007, "comparative civilian labor force ststistics, 10 countries: a visual essay." Monthly labor review (December): 32 - 37

وكما يوضح لنا الشكل (٤ – ٣)، فإن نمو قطاع الخدمات وانخفاض الصناعة والزراعة لم يقتصر على الولايات المتحدة. وقد ساعدت الزيادة فى معدلات التوظيف فى مجال الخدمات على إيجاد فرص لوظائف جديدة للنساء بينما انخفاض معدلات التوظيف فى مجال التصنيع على تقليل الفرص أمام الرجال. وتلك التحولات فى مجالات التوظيف ترتبط بالتغير الأساسى فى الاقتصاد العالمى الذى يتميز بالتدفق المتزايد للتكنولوجيا والموارد والمعلومات عبر الحدود وظهور أسواق تجارية كونية متحدة. **(Sweet and Neiksins 2008)**

وقد ارتبطت التغيرات فى معدلات مشاركة كل من الرجال والسيدات فى القوة العاملة فى النصف الأخير من القرن العشرين بالتعليم أيضًا. فعلى سبيل المثال، يوضح كل من هيمان Heymann وإرل Earle (2010) فى ضوء بعض البيانات التى جمعها كل من البنك الدولى واليونسكو، أن نصيب الفتيات المقيدات فى التعليم الثانوى والجامعى قد تحسن عمليًّا فى أنحاء العالم فيما بين (١٩٦٠ و٢٠٠٤، ٢٠٠٥) وتلك الزيادة كانت بالغة فى الاقتصادات الصناعية التى أصبح فيها غالبية الحاصلين على الدرجة الجامعية من النساء (Charles and Bradley 2009, Shavit, Arum, Gamoran, and Manahem 2007).



شكل (٤ – ٤): نسبة الرجال والسيدات من ١٨ ـ ٢٤ سنة المقيدين فى الجامعة (١٩٦٧ – ٢٠٠٥).

المصدر: U.S. Census Bureau

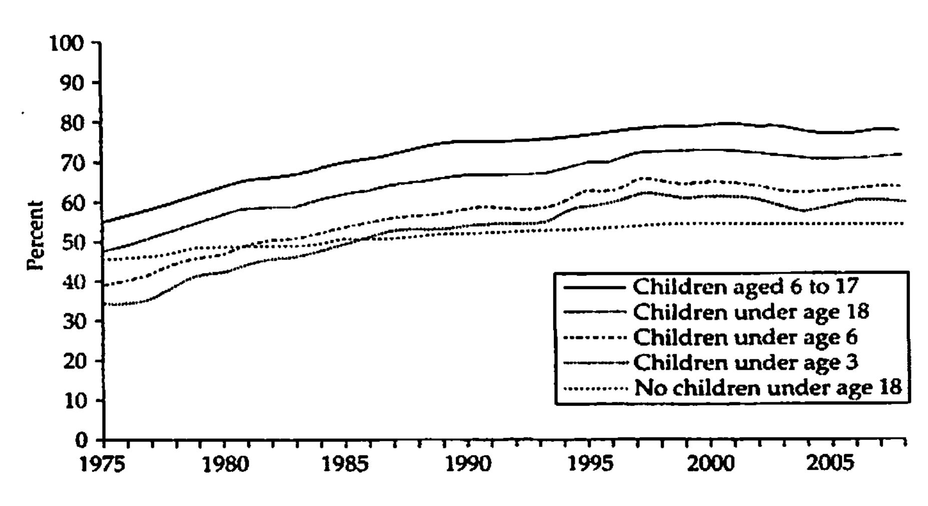
فى الولايات المتحدة، ارتفع معدل الرجال والنساء المقيدين فى الجامعة منذ السبعينيات من القرن العشرين، ولكن المرأة كانت ترتفع نسبتها بصورة أكبر (Buchmann, Diprete, and McDaniel 2008). وقد تجاوزت معدلات

التحاق السيدات الأمريكيات المقيدات فى الجامعة معدلات التحاق الرجال منذ عام (١٩٩١)، فالمرأة بلغ رصيدها ٥٧% من نسبة درجات البكـــالوريوس التى منحت فى عام (٢٠٠٧ – ٢٠٠٨) **(U.S. Department of Education 2010. See Figure 4.4)**. وكانت معدلات المرأة المسجلة أعلى من الرجـــال السود، والإسبان والبيض من غير الإسبان، وكانت معدلات الرجال الآسيوين المقيدين فى التعليم الجامعى أعلى قليلاً من معدلات المرأة الآســـيوية (٦٢% فى مقابل ٥٩%). وقد ساعد ارتفاع مستويات التعليم فى دفع المرأة إلى قوة العمل من خلال تمكينها من المنافسة فى أكبر عدد من الوظائف. وفى عـــام ١٩٧٠ حصلت ١١% فقط من السيدات الأمريكيات اللاتى تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٦٤ عامًا ويعملن من أجل الحصول على أجر حصلن على شهادات جامعية، بينما ٣٦% من هؤلاء السيدات كن حاصلات على شهادات جامعية فى عام ٢٠٠٨.

(http://data.bls.gov/cgi-bin/Print.pl/cps/wlf-info-2009.htm, retrieved 8/10/2010).

النوع والعمل والأبوة

فى الفترة السابقة للستينيات من القرن العشرين، كانت المرأة فـــى جميـــع بلدان العالم الصناعى تعمل للحصول على أجر فقط عندما كان هنـــاك أحـــداث تجبرها على ذلك مثل الفقر أو الطلاق، أو عندما تكون صغيرة وغير متزوجة.



شكل (٤ – ٥): مشاركة القوة العاملة للمرأة فى الولايات المتحدة التى لديها أطفال (١٩٧٥ – ٢٠٠٨).

المصدر:

Ted: the Editors Desk. U.S. Bureau of Labor Statistics (http:// data.bls.gov/ cgi-bin/ print. Pl/ opub/ ted/ 2009/ ted – 20091009. htm).

ففى عام ١٩٤٨ على سبيل المثال بلغت نسبة السيدات المتزوجات العاملات فى الولايات المتحدة ١٧% فقط **(Cohany and Sok 2007)**، إلا أنه خلال النصف الأخير من القرن العشرين، أصبح التوظيف خارج المنزل مألوفًا بالنسبة لكل مجموعات السيدات التى تشمل المتزوجات اللاتى لديهن أطفال. وكما يوضح لنا شكل (٤ – ٥)، فإن معدلات مشاركة السيدات المتزوجات اللاتى لديهن أولاد أو بدون أولاد فى القوة العاملة فى الولايات المتحدة قد ارتفعت خلال الخمسينيات من القرن العشرين، كما ارتفعت أيضًا معدلات الأمهات المشاركات فى القوة العاملة – بغض النظر عن الحالة الزواجية وعمر الطفل – وفى عام ٢٠٠٥ بلغ عدد الأمهات العاملات اللاتى

لديهن أطفال سنهم أقل من ٣ سنوات ٥٩% (Mosisa and Hipple 2000). وقد بلغت معدلات مشاركة كلا الجنسين فى قوة العمل خلال سنوات رعاية الطفل الأساسية (على سبيل المثال ٢٥ – ٤٥) أكثر من ٧٠%.

وكما هو الحال بالنسبة لاتجاهات التوظيف التى تمت مناقشتها، فقد ارتفعت معدلات توظيف الأمهات فى معظم أنحاء أوروبا، فقد ازدادت معدلات التوظيف فى سوق العمل بالنسبة للسيدات اللاتى فى عمر الإنجاب الأساسى مع مرور الوقت، كما ازدادت نسبة السيدات اللاتى لديهن أطفال صغار (تحت عمر ٦ سنوات) فى سوق العمل (Martin and Kats 2003). وإجمالاً، يقدر كل من هيمان وإريل (2010) أن ٣٤٠ مليون طفل تحت عمر ٦ سنوات فى أنحاء العالم تتم تربيتهم فى أسر يقوم البالغون من أفرادها بتحصيل الرزق خارج المنزل، وعدد الأطفال فى عمر المدرسة فى هذا الموقف يكون أكبر.

ظهور معتقدات المساواة بين النوعين

إن الخبرات الجديدة وكذلك التعرض للأفكار الجديدة يساهمان فى تكوين معتقدات المساواة (Davis and Greenstein 2009). وفى ضوء ارتفاع مستويات التعليم لدى النساء والرجال، وكذلك دخول السيدات إلى القوة العاملة بأعداد كبيرة، فإن الدعم للمساواة بين النوعين قد ازداد. وكما رأينا فى الفصول الأولى من الكتاب، فقد ارتبط النصف الثانى من القرن العشرين بزيادة الدعم العام لتوظيف المرأة بأجر والمساواة بين النوعين بصفة عامة. فعلى سبيل المثال فى الخمسينيات والستينيات من القرن

العشرين فإن غالبية النساء والرجال فى الولايات المتحدة أقروا بـأن "مـن الأفضل لكل فرد أن يعمل الرجل خارج المنزل وأن تقوم المـرأة برعايـة المنزل والأسرة" ولكن هذه النسب ظلت تتراجع منذ ذلـك الحـين بـصفة مستمرة (Farley 1996; Goldscheider and Waite 1991). إن التشريعات مثل قانون الدفع بالتساوى (١٩٦٣) والمادة السابعة من قانون الحقوق المدنية (١٩٦٤) وتعديلات التعليم (١٩٧٢) وكذلك العديد من قرارات المحكمة العليا تقدم أساسًا قانونيًا للمساواة بين النوعين فى مجال العمل والتعليم.

وقد كان للحركة النسائية أهمية خاصة بالنسبة لمعتقـدات وخبـرات السيدات خلال الستينيات وأوائل السبعينيات فى القرن العشرين، فقـد بـدأت نساء الطبقة الوسطى بصفة خاصة التعرض لأيديولوجيات المـساواة بـين النوع داخل الكليات. ولقد انجذب البعض إلى النسوية **Feminism** باعتبارها نتيجة مباشرة لمشاركتهن فى الحقوق المدنية أو حركة معارضـة الحـرب، بينما انجذب البعض الآخر إلى مثاليات تحرير المرأة ذاتها. وإذا كان العديد من نساء الطبقة الوسطى الصغيرات من البيض قد شـاركن فـى الحركـة النسائية بصورة مباشرة، فإن النساء الأخريات (والرجال) تعرضوا بـصورة غير مباشرة لأهداف الحركة وفلسفتها. ويعد الاستقلال الاقتصادى والفرص المتساوية فى مجال العمل من أهم هذه الأهداف.

إن الدراسات حول ذهاب المرأة إلى الجامعة خلال أواخر الـستينيات وأوائل السبعينيات من القرن العشرين تقدم دلـيلاً قويًـا علـى التحـولات الشخصية والثقافية التى نتجت عن الحركة النسائية. ومـن خـلال دراسـة المديرين الماليين من الإناث، قامت بليرلوى **Blair – Loy** بمقابلـة سـيدات قمن بوصف تأثير الحركة النسائية كما يلى:

"إن معظم الأفراد فى المجموعة العمرية الخاصة بى قد تـشكلوا فـى الجامعة فى أواخر الستينيات من القرن العشرين. فالجامعة شـكلت رؤيتنـا للحياة. فقد كـان هنـاك فريـدان **Friedan**، وسـتينم **Steinem**، وفيتنـام **Vietnam**، وكان هناك الكثير من الانقلابات الاجتماعية، وكانت هذه بدايـة جيل كامل منا. لقد التحقت بالجامعة فى عام ١٩٦٥، وكنـت مـن فتيـات النوادى النسائية، وكنت أرتدى النايلون والجونلات وبـين عـامى ١٩٦٥، و١٩٦٩، تغير العالم كله، وبدا وكأنه يذهب إلى الجحيم بالبريد المـستعجل. **(Blair - Loy 1999, pp. 16 -17)**.

وقد كان لهذه التغيرات نتائج تتعلق بحياة الرجال أيـضًا. فقـد سـاعد توظيف السيدات فى تخفيف مسئوليات الرجل على اعتبار أنـه كـان العائـل الوحيد للأسرة، فانخفض معدل مشاركة الرجال فى القوة العاملة خلال العقـود الأخيرة بعد أن أصبحت بدائل العمل للحصول على أجر، مثل التعليم والتقاعد، متاحة بدرجة أكبر. وعلى الرغم من أن رواتب النساء ظلت ضعيفة مقارنـة برواتب الرجال، فقد ساعدت إلى حد بعيد فى تيسير الأعباء الاقتصادية علـى الأسر. فالأسر التى لديها فردان يعملان بالأجر تستطيع حقًا أن تجنى أكثر من الأسر التى لديها فردان بالغان وبها فرد واحد مشتغل بأجر.

ولا تقتصر هذه الاتجاهات على الولايات المتحدة فقط، وكمـا يبـين لنا الشكل (٦ – ٤)، فإن المسح الذى قام بإجرائه "مركـز بـو للأبحـاث" **Pew Research Center** فى (٢٠١٠) قد أوضح أن الغالبيـة فـى اثنتـين وعشرين دولة قد اتفقوا على أن المرأة يجب أن تكون قادرة علـى العمـل خارج المنزل، وأن معظمهم أيضًا وافق على أن الزواج يكون أفضل عندما يعمل كل من الأزواج والزوجات. **(Pew Research Center 2010)** وهـذه البيانات تكشف أيضًا إيمانًا قويًا بالمساواة بين النوعين إجمالاً، فالغالبية فـى معظم البلدان التى أجرى فيها المسح قد أقرت بالمساواة بين النوع.

المرأة يجب أن تكون قادرة على العمل خارج المنزل

	Agree %	Disagree %	DK %
U.S.	97	2	0
Britain	97	2	1
France	97	3	0
Germany	97	3	0
Spain	97	2	0
Poland	92	7	1
Russia	95	4	1
Turkey	95	4	1
Egypt	61	38	0
Jordan	58	40	2
Lebanon	96	4	1
China	97	3	0
India	95	4	0
Indonesia	88	12	0
Japan	94	5	1
Pakistan	69	29	2
S. Korea	96	3	0
Argentina	87	11	1
Brazil	96	5	0
Mexico	90	8	2
Kenya	87	12	0
Nigeria	84	16	1

Pew Research Center Q69b.

أى نوع من الزواج أكثر إشباعًا؟

	الزوج يقوم بدور العائل	كل من الزوج والزوجة لديهما وظيفة
U.S.	25	72
Spain	7	91
France	9	91
Germany	12	85
Britain	22	72
Russia	25	74
Poland	28	68
Turkey	25	72
Lebanon	8	92
Egypt	38	48
Jordan	40	47
China	21	78
Japan	27	68
S. Korea	33	65
India	37	60
Indonesia	43	56
Pakistan	79	18
Brazil	15	84
Mexico	21	76
Argentina	30	67
Kenya	18	81
Nigeria	38	61

"أى نوع من الزواج نعتقد أنه أكثـــر إشـــباعًا لأسلوب الحياة. الأول حيث يقوم الزوج بدور العائل للأسرة والزوجة بتقديم الرعاية للمنزل والطفل أو حيث كلاً منهمـــا لـــديهم وظيفـــة وكلاهما يقومان برعاية المنـــزل والأطفـــال؟
(Pew Research Center Q 93)"

شكل (٤ – ٦): معتقدات النوع

المصدر:

"gender equality universally embraced, but inequalities acknowledged," huly 1, 2010, the pew global attitudes project, a project of the pew research center.

التغيرات فى النوع والأسرة وتقديم الرعاية

ربما تعد الأسرة من أكثر الأشياء المسلم بها من بين المؤسسات الاجتماعية. وأحد أسباب ذلك أنه يُفترض فى بعض الأحيان أن تكون الأسرة طبيعية، وبيولوجية، أو بطريقه ما "وظيفية" للمجتمع، بدلاً من كونها بناء اجتماعى **Social Construction** تتباين أشكاله تاريخيًا وثقافيًا **(Thorne 1982)**. وقد أشار هذا الإيمان الضعيف لدى الأفراد بهذه الافتراضات والتى تدعم الحقيقة المسلم بها، أشار إلى أن الأسرة بمثابة مؤسسة، (ويستمر فى إثارة القلق والخوف مع تغيّر بناء الأسرة، وتكوينها، ومعناها.

وفى خلال العصر الصناعى، قام الرجال بترك المنزل أو المزرعة للذهاب إلى مكان العمل مدفوع الأجر، وكان على الأسر أن تتكيف مع الوضع الجديد. وفى فترة ما بعد المجتمع الصناعى، تحولت الأسر مرة ثانية مع خروج كل من الرجال والسيدات للعمل من أجل الحصول على أجر خارج المنزل. وهذا التحول قد أثر فى جوانب كثيرة فى الحياة الأسرية منها الزواج والعلاقات، وكان أيضًا له تداعيات على إنجاب الأطفال ورعايتهم. وفى معظم المجتمعات، يرتبط حصول المرأة على التعليم والعمل بأجر بانخفاض عام فى الخصوبة وارتفاع معدلات بقاء الأطفال على قيد الحياة ومخاطر أقل بالنسبة لفقر الطفولة **(Cooke and Bakter 2010; Heymann and Earle 2010)**، وبالإضافة إلى ذلك، فقد صاحب هذه التغيرات إعادة التفكير فى معنى الأسرة واتساع نطاق نماذج الأسرة وترتيبات المعيشة.

نمو التنوع المتزايد فى الأسر والأسر المعيشية

لقد أصبحت الأسر، وترتيبات المعيشة للأفراد بشكل عام أكثر تنوعًا مع مرور الوقت. ومن أجل فهم هذه التغيرات نحتاج أولاً إلى أن نفكر في كيفية قيام دارسى ترتيبات المعيشة بتعريف مصطلحاتهم. إن الإحصاء الرسمى فى الولايات المتحدة يعرف الأسرة على أنها "جماعة من شخصين أو أكثر يعيشون مع بعضهما ويرتبطون من خلال الميلاد والزواج أو التبنى" **(http://ask.census.gov/cgi-bin/ask census.cfg/php/enduser /prnt-adp.php? P_faquid 614 & P_Created: 1691641666; retrieved 8/10/2010)** وهذا التعريف لا ينظر إلى البالغين الذين يشتركون فى المسكن ولكن لا يرتبطون على نحو قانونى من خلال الزواج لتكوين أسرة. فعلى سبيل المثال يستبعد الإحصاء الشواذ من الذكور والإناث الذين يقيمون في ولايات أو دول دون قدرتهم على الزواج بطريقة قانونية. وعندما يُطلب من الكثيرين من الأمريكيين الذين ينتمون إلى الطبقة الوسطى أن يذكروا بعض أفراد عائلاتهم، فغالبًا ما يقومون بذكر بعض أعضاء أسرهم المباشرة (الوالدين، الأخوات، الأجداد، الأطفال، وشريك الحياة) بينما يمثل مفهوم الأسرة لدى أفراد بعض الجماعات الاجتماعية الأخرى فى الولايات المتحدة وخارجها مفهومًا أكثر اتساعًا فتشمل الأقارب غير وثيقى الصلة أو حتى ما يُطلق عليهم ستاك **Stack** (١٩٧٤) "قرابة زائفة" **"Fictive kin"**. فالقرابة الزائفة لا تشمل روابط الدم، ولكن أفرادها يقومون بدور أعضاء فى الأسرة.

إن تعريفنا للأسرة ذاتى إلى حد ما، إلا أنه من الممكن أن نحدد على الأقل عنصرًا مشتركًا واحدًا: تعاون الأسر فى الحياة اليومية، فأفراد الأسرة يساهمون فى جمع الموارد ويعيلون بعضهم البعض. وتختلف بالطبع

استعدادات أفراد الأسرة والحاجة والقدرة للقيام بهذه الالتزامات من أجل رفاهية الآخرين، ولكن وجود هذه الالتزامات إنما يشير إلى الارتباط بين أفراد الأسرة؛ حيث إن روابط الدم أو الروابط التى تتشكل من خلال الزواج أو التبنى هى روابط نسبية أيضًا. إلا أن هذه الروابط لا تفسد تعريف الأسرة وبالتالى، فإن هذا التعريف الشامل للأسرة يتضمن الأفراد الذين يمنعون من الزواج على نحو قانونى مثل الشواذ جنسيًا من الذكور والإناث ويشمل أيضًا أنماطًا مختلفة من الأقارب الزائفين: الأفراد الذين يدركون التزاماتهم تجاه بعضهم البعض ويساهم كل منهم فى بقاء الآخر.

وبالرغم من أن هذا التعريف للأسرة لا يتفق بسهولة مع إحصائيات الولايات المتحدة أو البيانات التى تم جمعها خارج الولايات المتحدة، فإننا نستطيع استخدام هذه المعلومات لإلقاء نظرة على التغيرات فى تكوين الأسرة بمرور الوقت. ويوضح جدول (٤ – ١) التغيرات فى أنماط الأسرة فى كل دولة فى العقود الثلاثة الأخيرة تقريبًا. لم يكن هناك نمط واحد للأسرة المعيشية سائد فى عام ٢٠٠٨. وبالنسبة لجميع البلدان الموضحة بالجدول، فإن نسبة الأسر المعيشية التى تتكون من زوجين وأطفال قد انخفض مع مرور الوقت، رغم أن هذا النمط من الأسر وصلت نسبته إلى حوالى الربع أو الثلث فى عام ٢٠٠٨ من نسبة الأسر المعيشية التى تتضمن زوجين بدون أطفال، وقد ظلت هذه النسبة ثابتة نسبيًّا مع مرور الوقت، إلا أنه من الملاحظ أن أكثر من الثلث بالنسبة للأسرة المعيشية قد اندرجت فى الفئات الأخرى التى تشمل أحد الأبوين مع الأطفال، أو أفرادًا يعيشون بمفردهم، أو أنواعًا أخرى من الترتيبات مثل التعايش أو حياة الجماعة. ويعكس ازدياد التنوع فى تكوين الأسر يعكس تغيرات عديدة أخرى ذات دلالة فى بناء الأسرة والزواج وإنجاب الأولاد سوف نذكرها لاحقًا.

جدول (٤ – ١): التوزيع النسبى للأسرة المعيشية على أساس النوع والدولة

Year	Total	Married-couple households[1]			Single parent[2]	One person	Other[3]
		Total	With children[2]	Without children[2]			
United States:							
1980	100.0	60.8	30.9	29.9	7.5	22.7	9.0
1990	100.0	56.0	26.3	29.8	8.3	24.6	11.0
1995	100.0	54.4	25.5	28.9	9.1	25.0	11.5
2000	100.0	52.8	24.1	28.7	8.9	25.5	12.7
2007	100.0	50.8	22.5	28.3	9.1	26.8	13.2
Canada:							
1981	100.0	66.8	36.3	30.5	5.3	20.3	7.6
1991	100.0	62.8	29.6	33.2	5.7	22.9	8.6
2001[4]	100.0	58.5	33.4	25.2	10.2	25.7	5.5
2006	100.0	57.4	31.4	26.1	10.3	26.8	5.5
Japan:							
1980	100.0	68.4	42.9	25.6	2.2	19.8	9.5
1990	100.0	65.2	33.1	32.1	2.3	23.1	9.4
1995	100.0	62.8	27.4	35.4	2.0	25.6	9.6
2000	100.0	60.3	23.6	36.7	2.1	27.6	10.0
2005	100.0	57.6	20.8	36.8	2.4	29.5	10.5
Denmark:[5]							
1980	100.0	50.3	25.0	25.3	3.9	44.9	1.0
1990	100.0	45.6	19.5	26.1	4.2	49.6	0.6

تابع: جدول (٤ – ١)

Year	Total	Married-couple households[1]			Single parent[2]	One person	Other[3]
		Total	With children[2]	Without children[2]			
1995	100.0	44.9	18.2	26.6	4.2	50.4	0.5
2001	100.0	45.7	18.5	27.2	4.2	49.6	0.6
2008[4]	100.0	47.7	21.4	26.4	5.8	45.9	0.6
France:							
1982	100.0	67.5	39.8	27.7	4.5	24.6	3.4
1990	100.0	64.0	35.9	28.1	5.5	27.1	3.4
1999	100.0	59.3	29.9	29.4	6.3	31.0	3.4
2005[4]	100.0	56.4	27.2	29.2	6.7	32.8	4.1
Germany:							
1991	100.0	55.3	31.6	23.7	7.1	33.6	4.0
1995	100.0	53.3	29.2	24.0	6.8	34.9	5.1
2000[4]	100.0	56.8	28.0	28.8	6.0	36.1	1.2
2005	100.0	54.7	25.5	29.1	6.4	37.5	1.4
2007	100.0	53.4	24.3	29.1	6.5	38.7	1.4
Ireland:							
1981	100.0	(NA)	(NA)	(NA)	(NA)	16.9	(NA)
1991	100.0	61.6	47.9	13.7	10.6	20.2	7.6
1996	100.0	59.6	44.5	15.1	11.2	21.5	7.7
2002	100.0	59.2	41.4	17.7	11.7	21.6	7.6
2006	100.0	57.3	37.4	20.0	11.6	22.4	8.7

تابع: جدول (٤ – ١)

Year	*Total*	*Married-couple households*[1]			*Single parent*[2]	*One person*	*Other*[3]
		Total	*With children*[2]	*Without children*[2]			
Netherlands:							
1988	100.0	64.7	37.3	27.4	5.4	28.7	1.2
1993	100.0	63.1	33.3	29.9	5.0	30.9	1.0
2000	100.0	60.2	30.6	29.6	5.6	33.4	0.7
2005	100.0	58.5	29.4	29.1	6.3	34.5	0.7
2007	100.0	57.7	28.7	28.9	6.4	35.3	0.7
2008	100.0	57.4	28.4	29.0	6.4	35.5	0.7
Sweden:							
1985	100.0	54.8	23.8	31.0	3.2	36.1	5.9
1990	100.0	52.1	21.9	30.2	3.9	39.6	4.4
1995[4]	100.0	50.7	21.2	29.4	4.6	42.3	2.4
2000	100.0	45.8	19.1	26.7	5.3	46.5	2.3
2006	100.0	45.6	18.8	26.9	5.0	46.5	2.9

تابع: جدول (٤ – ١)

Year	Total	Married-couple households[1] Total	With children[2]	Without children[2]	Single parent[2]	One person	Other[3]
United Kingdom: [6]							
1981	100.0	65.0	31.0	34.0	5.0	22.0	8.0
1991	100.0	61.0	25.0	36.0	6.0	27.0	6.0
1994–95	100.0	58.0	25.0	33.0	7.0	27.0	8.0
2000	100.0	58.0	23.0	35.0	6.0	29.0	7.0
2008	100.0	56.0	21.0	35.0	7.0	30.0	7.0

NA Not available.

١- قد تتضمن شخصين يعيشان معًا دون زواج، وتتم معاملة هذين الشخصين كزوجين فى كندا والدانمارك، وأيرلندا، وفرنسا، وهولندا، والسويد، والمملكة المتحدة، وفى ألمانيا، بدأت معاملة هؤلاء الأفراد كمتزوجين منذ عام ٢٠٠٠. وفى بعض الدول الأخرى، تتم معاملة البعض من غير المتزوجين الذين يعيشون معًا كزوجين، بينما يُصنف البعض الآخر تحت مسمى "علاقات أخرى".

٢- يتم تعريف الأطفال على أنهم أطفال غير متزوجين يعيشون فى المنزل وفقًا للأعمار الآتية: تحت سن ١٨ سنة فى الولايات المتحدة، وكندا (١٩٨١ – ١٩٩٦)، واليابان، والدانمارك (١٩٨٠ – ٢٠٠٧)، والسويد، والمملكة المتحدة، باستثناء أن المملكة المتحدة ضمت الأطفال البالغين من العمر ١٥، ١٦، ١٧ عامًا فى عام ١٩٨١، والبالغين من العمر ١٦، ١٧ عامًا بعد ذلك إذا كانوا ملتحقين بالمدرسة بدوام كامل؛ وتحت سن ٢٥ فى فرنسا والدانمارك عام ٢٠٠٨؛ والأطفال من جميع الأعمار فى كندا (بداية من عام ٢٠٠١)، وألمانيا، وايرلندا، وهولندا.

٣- يتضمن المساكن التى تسكنها أسر أو لا تسكنها أسر وليست مُدرجة تحت تصنيف آخر، وتتضمن مثلاً الإخوة الذين يقيمون معًا، أو المساكن التى يعيش فيها بعض الأقارب، أو المساكن التى يقيم فيها بعض الزملاء معًا، كما يمكن أن تتضمن بعض الأفراد الذين يعيشون سويًا دون زواج.

٤- خل فى التسلل.

٥- إحصائيات تعتمد على الأسر. إلا أن الفرد الذى يعيش بمفرده يمثل أسرة فى الدنمارك، فتكون البيانات الدانماركية أقرب لإحصائيات الأسر فى هذا الصدد.

٦- بريطانيا العظمى فقط (مع استبعاد أيرلندا الشمالية).

المصدر:

u.s. bureau of labor statistics, updated and revised from "families and work in transition in 12 countries, 1980 – 2001." monthy labor review. September 2003. with national sources. some of which may be unpublished.

التغيرات فى الزواج والطلاق والتعايش

يعد ارتفاع سن الزواج لعقود فى الولايات المتحدة وكذلك فـــى البلـــدان الاقتصادية الصناعية من أبرز تداعيات ارتفاع نسبة التعليم لدى المرأة وكذلك مشاركتها فى القـــوة العاملـــة. **(Cherlin 2010, Martin and Kats 2003)** فلقـــد أصبح الزواج أقل استقرارًا خلال الجزء الأخير من القرن العـــشرين. وازدادت معدلات الطـــلاق فـــى البلـــدان الاقتـــصادية الـــصناعية بـــشكل مطرد وبالأخص فى الولايات المتحدة. وفى الواقع، فإن معـــدلات الطـــلاق فى الولايات المتحدة كانت أعلى بالمقارنة بأوروبا ومعظم البلدان الغربيـــة، فبلغت ذروتها فى عام (١٩٨٠) وبعد ذلك انخفضت واستقرت إلى حد مـــا. **.(Casper and Bianchi 2002; Cherlin 2010)**

إن معدلات الطلاق ترتبط بمشاركة المرأة فى القوة العاملـــة. فعلـــى سبيل المثال فإن طلاق المرأة ربما يستلزم أن تصبح المرأة جزءًا من القـــوة العاملة مدفوعة الأجر. وبالإضافة إلى ذلك فإنه بغض النظر عـــن ظـــروف الفرد، فإن الطلاق عندما يصبح شائعًا، فإنه يؤثر على كيفية تقيـــيم صـــغار السن– وحتى الذين لم يتزوجوا بعد – لاختياراتهم. وربما تكون المرأة على وجه الخصوص أقل استعدادًا لأن تصبح معتمدة اقتصاديًا على الرجل وبدلاً من ذلك تسعى إلى أن تكون أكثر التزامًا بالعمل والمهنـــة **(Gerson 1985)**. إلا أن العلاقات بين معدلات الطلاق وتوظيف المرأة أكثر تعقيدًا ليس فقـــط

لأن معدلات الطلاق المرتفعة يمكن أن تقود الأفراد إلى تخطـيط مـستقبلهم على نحو مختلف، ولكن لأن الوظيفة المدفوعة الأجر نفسها ربما تساهم في الطلاق. وفى دراسة أجريت عام (١٩٨٤) حول تلك القضية، يـرى بـوث **Booth** وآخرون أنه بالنسبة للجيل الذى بلغ سن الرشد خلال السبعينيات من القرن العشرين، تحتاج فيه عملية توظيف المرأة إلى إعـادة تنظـيم لحيـاة أسرية، بالإضافة إلى أن تنشئة النوع لم تجهز لها بـصورة كاملـة. وهـذه الحجة تذكرنا بالقوى الهائلة للتغير الاجتماعى التى نتج عنها زيادة مـشاركة المرأة فى القوة العاملة وكانت نتاجًا لها.

وقد أصبح التعايش **Cohabitation** – كبديل أو فترة اختبـار سـابقة للزواج – أكثر شيوعًا بشكل ملحوظ. وقد زادت معدلات التعايش قبل الزواج – بالأخص – فى شمال وغرب أوروبا، ويعد التعايش فى الولايات المتحدة أكثر شيوعًا بين كل الجماعات المتعلمة. ويظل هناك الكثير الذى نحتاج إلى معرفته حول علاقات التعايش، والتى تتنوع على نحو متزايد فى ضوء دوافع الزوجين للتعايش والخصائص الأخرى للأسر المعيشية **(Cherlin 2010)**.

ويعد زواج المثليين **Same-Sex Marriage** بمثابة اتجاه آخر يـساهم فى إعادة تعريف الأسرة. إن زواج المثلين قد أصبح حاليًّا شرعيًّا فى العديد من البلدان وفى ست ولايات داخل الولايات المتحدة. وعلى الـرغم مـن أن البيانات حول اتحادات نفس الجنس متناثرة، فإن الإحصاء الأمريكـى لعـام ٢٠٠٠ أوضح أن هناك حوالى ٦٠٠,٠٠٠ من الأزواج من نفـس الجـنس

متعايشين. وتشير المسوح الأخرى إلى أن احتمالات التعايش بين الشواذ من الإناث تزيد على احتمالات التعايش بين الشواذ من الرجال. وتبين أن حوالى ثلث الأزواج من الإناث وربع الأزواج الشواذ من الرجال الذين تم إحصاؤهم فى الولايات المتحدة لديهم أطفال يعيشون معهم. (Cherlin 2010)

التغيرات فى إنجاب الأطفال وتقديم الرعاية

إن إنجاب الأطفال وتقديم الرعاية لهم يمثلان جانبين آخرين من الحياة الأسرية التى تحولت خلال النصف الأخير من القرن العشرين، وقد صاحب ارتفاع السن فى الزواج الأول زيادة لعمر المرأة عند إنجابها للمولود الأول وقد ارتفع هذا السن من (٢١,٤) فى عام ١٩٧٠ إلى (٢٥) فى عام ٢٠٠٠. وكما شرح كل من سموك **Smock** وجرين لاند **Greenland (2010, p. 579)**. أن الكثير من النساء والرجال يرغبون فى الانتظار لتحقيق الاستقرار الاقتصادى لهم قبل البدء فى تكوين الأسرة، وتحقيق ذلك على نحو نموذجى لا يتطلب فقط تعليمًا مكثفًا وإنما يتطلب أيضًا سنوات عدة من الالتزام المستمر بالعمل. "إن عدم إنجاب الأطفال – وبالأخص على نحو اختيارى – قد ازداد مع مرور الوقت. ففى الولايات المتحدة، تضاعفت نسبة السيدات بلا أطفال التى تتراوح أعمارهن بين ٤٠ – ٤٤ خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين **(Smock and Greenland 2010)**. وهذه الاتجاهات – تأخير إنجاب الأطفال وعدم إنجاب أطفال – تتركز بصورة متزايدة لدى السيدات الأكثر تعليمًا اللاتى يعملن فى مهن تتطلب الكثير من المجهود.

ويتضمن التغير المهم الآخر معــدل المواليــد مــن ســيدات غيــر متزوجــات. وهذا يشمل السيدات اللاتى يعشن مــن خــلال علاقــات مــع آخرين، واللاتى ليــس لديهن شريك ويعيش بمفردهن. إن معظم المواليد فى الولايات المتحــدة يكونون لشريكين متزوجين، بالرغم من أن المواليد مــن شريكين متزوجين تعد نسبتهم أقل من كل المواليد بالمقارنــة بالماضــــى. (Smock and Greenland 2010) ويرتبط الإنجاب خارج الزواج بــالتعليم. وتعد المرأة الأقل تعليمًا أكثر ميلاً للإنجاب خارج الــزواج بالمقارنــة بالــسيدات الحاصلات على مستويات تعليم عالية. كما أن العرق والإثنية لهما تــأثير أيــضًا. وقد كان المواليد من سيدات غير متزوجات فى عام (٢٠٠٧) أقــل فــى جــزر الهادى والآسيوى (١٧% من المواليد) والبيض غير الإسبان (٢٨% من المواليد) وأكثر شيوعًا بين الإسبان (٥١%) والأمريكــان مــن ســكان ألاســكا (٦٥%) والأمريكان من أصل إفريقى (٧٢%) (**Smock and Greenland 2010**).

وبالرغم من أنه ليس كل المواليد غير الشرعين لهم والد واحد فقــط، فإن نسبة الأطفال الذين يعيشون الآن فى منزل يضم أحد الأبوين فقط أعلى منها فى العقود السابقة. إن أغلب المنازل التى تضم أحد الأبوين فقط يكــون فيها رب الأسرة امرأة، إلا أن نسبة المنازل التى تضم رجالاً فقط فى ازدياد. وهناك طرق أخرى لكى تصبح رب أسرة بدلاً من خلال إنجاب بيولــوجى لطفل، وهذه الطرق – مثل التبنى – أيضًا تستخدم على الأقل علــى نحــو متكرر مثلما كان الحال فى العقود الماضية.

النوع والعمل والأسرة: أدوار السياسة الاجتماعية والدولة

من فوائد المدخل عبر القومي Cross-national approach أنه يمكّننا من التعرف على كيفية تشكيل السياسات الوطنية والنماذج الثقافية لطريقة تنظيم النوع. ويمكن رؤية تأثيرات هذه السياسات بوضوح عندما نتناول العمل والأسرة، وحياة النساء، والرجال، والأطفال الذين يعيشون في هذه المؤسسات. وكما رأينا، فإن العديد من الاتجاهات التى شكلت العمل والأسرة خلال النصف الأخير من القرن العشرين قد أثرت فى معظم أرجاء العالم الصناعى: فقد ارتفعت معدلات مشاركة المرأة فى القوة العاملة، وأصبحت الأسر أكثر تنوعًا. ولكن هذه التشابهات ليست كل شىء. واستجابت الحكومات الوطنية لهذه التغيرات فى العمل والأسرة بطرق مختلفة، وهذه الاختلافات قد شكلت نماذج الأسرة والعمل الحالية.

إن كيفية توزيع الأفراد لوقتهم عملية تتم على مستوى فردى، ولكن يجب أيضًا أن نفكر ونأخذ فى الاعتبار السياق الأكبر الذى من خلاله تتحدد هذه القرارات. وإحدى طرق التفكير فى تأثير السياق الوطنى هو التفكير فى كيفية اقتران القوانين والسياسات بالمعتقدات الثقافية لخلق مثيرات أو عوائق للأفراد لتحديد وقتهم بطرق محددة مثل العمل من أجل الأجر فى مقابل البقاء فى المنزل لرعاية الطفل، ويمثل السلوك الذى يرتبط بحجم الوقت الذى يخصصه كل من الرجال والنساء للعمل، وأعمال البيت وتقديم الرعاية، يمثل أهمية خاصة فى هذا السياق. ويستخدم بعض الباحثين الذين يدرسون هذا

الموضوع المدخل الكلى Macro لتحديد "أنظمة سياسية" واسعة، أو نمــاذج تجمع أنماطًا متماثلة من الدول معًا، بينما يقوم البعض بتحليل كــل دولــة، ويقارن الأعمال والنشاط الأسرى للرجال والنساء عبر المجتمعات. وســوف أركز على المدخل الأول.

العمل والأسرة والنوع فى أنظمة الرفاهية المختلفة

من أجل فهم الاختلافات الموجودة فى المجتمعات الصناعية المختلفة، حدد "إسبينج أندرسون" **Esping Anderson (1990)** ثلاثة أنماط من أنظمــة الرفاهية. ويتمثل الاختلاف الأساسى فيما بينها فى درجة تدخل الدولــة فــى تقديم الرفاهية الاجتماعية للسكان. وفى نهاية السلسلة تأتى الــدول الناطقــة بالإنجليزية وسويسرا، التى يشير إليها "إسبينج أندرسون" بمصطلح "أنظمــة الرفاهية الليبرالية" **Liberal Welfare regimes** وهذه الدول تفضل مواجهــة القضايا الاجتماعية عن طريق السوق دون تدخل كبير من الدولــة. ويظــل الدعم الحكومى فقط لغير القادرين على دعم أنفسهم، ويتم انتقاده بشدة.

واتساقًا مع هذه الفلسفة، فإن أنظمة الرفاهية الليبراليــة تنظــر إلــى الأســرة وتقديم الرعاية على أنها مسئوليات فردية (أى تخــص الأفــراد)، فأصحاب العمل يمكنهم تقديم إعانات أسرية، ولكن هذا ليس توقعًا مجتمعيًــا **(Van der Lippe and Van dijk 2000)** فباستثناء نفقات التعليم، فإن أنظمة الرفاهية الليبرالية تقدم دعمًا شاملاً ضئيلاً للأسر والأفــراد، ويكــون مــن المتوقع من الأفراد أن يعيلوا أنفسهم وأسرهم من خلال العمل مدفوع الأجــر **(Cooke and Baxter 2010)**. ولأن الوظائف تمثل الأداة التى يحصل الأفراد

من خلالها على التأمين الصحى ومزايا أخرى، ولأن مسئوليات تقديم الرعاية قد تركت للأسرة والأفراد، فإن أنظمة الرفاهية الليبرالية تدعم تقسيم العمل على أساس النوع، ووفقًا لذلك يكون الرجل العائل الأساسى لأسرته، بينما تقوم المرأة بتقديم الرعاية.

تعكس سياسات أنظمة الرفاهية الليبرالية ما أطلق عليه من قبل ميسرا **Misra**، ومولير **Moller**، وبودج **Budig (2007, p. 808)** دور "المشتغل" للسيدات **earner role for woman**. وتعامل المرأة بصفة أساسية على أنها مشتغلة وليست مقدمة رعاية، وتشجع السياسات التى تدعم الفرص المتساوية وعدم التمييز على مشاركة المرأة فى القوة العاملة مدفوعة الأجر، ولكن هناك القليل من المؤيدين لتقديم الرعاية أو تشجيع التوازن بين الأسرة والعمل.

وتعد الولايات المتحدة من أمثلة أنظمة الرفاهية الليبرالية فى هذا الاتجاه. ففى الولايات المتحدة على سبيل المثال، فإن أصحاب العمل وليس الحكومة هم الذين يقومون بأعباء التأمين الصحى والمزايا الأخرى، والتنظيم الحكومى عادة ما يُقاوم على نحو كبير. وتمثل الولايات المتحدة نموذجًا فريدًا على نحو عملى بغض النظر عن سوق العمل غير المنظم. وكما لاحظ كل من هيمان **Heymann** وأريل **Earle**:

"هناك اتفاق عالمى كبير حول حقوق العمال فى الحصول على راحة أسبوعية، وإجازة سنوية مدفوعة الأجر، وإجازة مرضية مدفوعة الأجر، وإجازة مدفوعة للأمهات الجدد، وأيضًا اتفاق كبير حول الحق فى راحات للرضاعة الطبيعية. هناك بعض الإغفالات الجغرافية الواضحة وبالتحديد

الولايات المتحدة، فالولايات المتحدة لا تجبر أصحاب العمل على تقديم إجازة سنوية أو يوم إجبارى للراحة كل اسبوع، كما أنها لا تحدد ساعات العمل الأسبوعية أو الوقت الإضافى الإجبارى. فقط تقدم الإجازة غير المدفوعة للأمراض الخطيرة من خلال قانون الإجازات الطبية والأسرية. فالتشريع يغطى فقط نصف العمال فى الدولة (فقط الموظفين الذين يعملون لمدة ١٢٥٠ ساعة على الأقل فى شركة توظف أكثر من ٥٠ فرد)" (Heymann and Earle 2010, p. 116).

أما النمط الثانى من أنظمة الرفاهية فيطلق عليه "المدخل المحافظ التعاونى" Corporatist - Conservative approach. وهذا النظام الذى يميز قارة أوروبا يدعم بصورة واضحة نموذج الذكر باعتباره العائل، والأنثى باعتبارها مقدمة الرعاية. وللمعتقدات الدينية التأثير الأول على سياسات الرفاهية الاجتماعية فتؤثر على هذه السياسات بأكثر مما يفعل السوق، وعلى الرغم من أن هذه الدول يمكن أن تقدم أنماطًا للمزايا أكثر شمولية من أنظمة الرفاهية الليبرالية، فإن هذه المزايا توجه بطرق عدة لدعم التقسيم التقليدى للعمل على أساس النوع (Cooke and Baxter 2010). وعلى الرغم من أن هذه الدول تقدم الدعم لتقديم الرعاية، فإن هذا الدعم يصمم لتشجيع المرأة لتقديم الرعاية داخل الأسرة.

ويشكل "نظام الديمقراطية الاجتماعية The Social Democratic Regime"، الذى تمثله الدول الإسكندنافية، النظام الثالث لتنميط "إسبينج أندرسون"، وتعتمد هذه الدول على الضرائب العالية والتوظيف الشامل لتقديم مزايا الرفاهية الاجتماعية السخية لمعظم قطاعات السكان.

ومن أجل المساعدة فى تأمين التوظيف الشامل، فإن نظم الديمقراطية الاجتماعية تقدم الدعم الثنائى للزوجين العاملين **dual earner Courles** مثل رعاية الطفل العامة وسياسات الإجازات للوالدين التى تتاح لكل من الرجال والسيدات. وهذه الدول تؤكد بشكل أكبر - بالمقارنة بالنموذجين السابقين - على الحد من اللامساواة فى الأجر. وترى كل من ميرا ومولر وبودج (٢٠٠٧) أن هذه السياسات تساهم فى دور "الراعى - المشتغل" **"earner - carer"** للرجال والنساء.

دروس من البحث المقارن

يعد البحث عبر القومى مهمًا فى عرض كيفية تشكيل السياسات ذات المستويات المجتمعية **Societal - Level Policies** والقوانين لعمل النساء والرجال وأنشطة الأسرة. وبالرغم من أن معدل مشاركة المرأة فى القوة العاملة قد ارتفع فى كل مكان من أرجاء العالم الصناعى، فإن شكل عمل المرأة مدفوع الأجر وتداعيداته اختلفت عبر أنظمة السياسة. فعلى سبيل المثال، تزيد احتمالات تعيين السيدات (والأمهات) فى الأنظمة الليبرالية، والديمقراطية الاجتماعية، وتقل فى الدول التى تبنت النموذج المحافظ التعاونى. إلا أنه على الرغم من التشابهات النسبية فى معدلات توظيف الإناث، فإن فجوة الأجر على أساس النوع ما زالت كبيرة فى الأنظمة الليبرالية منها فى الدول التى تتبنى النظام الديمقراطى الاجتماعى. وفى الواقع إن اللامساواة فى الأجر بين النساء والرجال وأيضًا فيما بين الرجال

وفيما بين السيدات تعد أكبر فى الأنظمة الليبرالية بالمقارنة بالأنظمة الديمقراطية الاجتماعية (سوف نرى ذلك بوضوح عند الحديث عن فجوة الأجر على أساس النوع فى الفصل السادس). إن احتمالات عمل المرأة فى وظائف بدوام جزئى تزيد على احتمالات عمل الرجل فى هذه الوظائف فى كل هذه الأنظمة، ولكن معدلات العمل بدوام جزئى بالنسبة للمرأة كانت أعلى فى البلدان التى كان يطبق فيها نموذج المعيل الذكر **male - breadwinner (Cooke and Baxter 2010).**

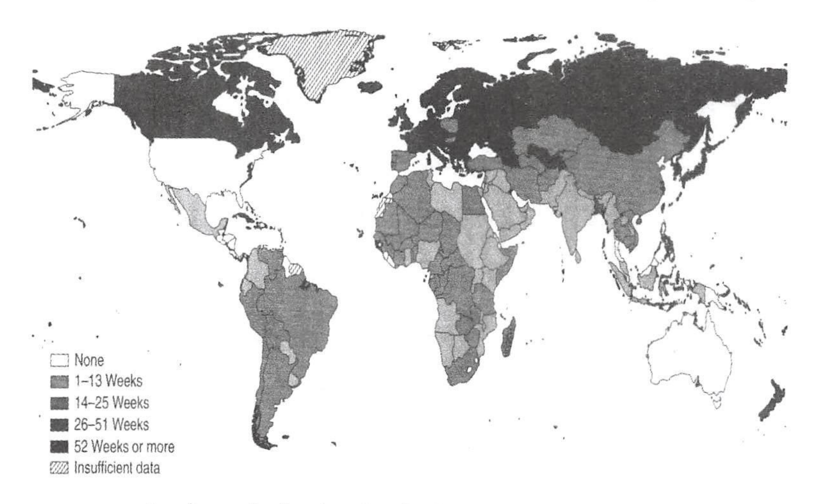
كما يشكل السياق الوطنى أدوار الرجال والنساء فى مجال رعاية الأطفال والعمل المنزلى غير مدفوع الأجر **unpaid domestics work**، وكذلك يشكل السياسات التى قد تطبقها الدول لمساعدة الأسر فى القيام بدورها فى تقديم الرعاية، وعلى الرغم من أن المرأة فى كل أنظمة الرفاهية تقوم بالعمل المنزلى ورعاية الطفل أكثر من الرجال، فإن فجوة النوع تكون أصغر ما يمكن فى أنظمة الديمقراطية الاجتماعية وأكبر ما يمكن فى تلك الدول التى تتبع النظام المحافظ التعاونى. وتقدم أنظمة الديمقراطية الاجتماعية، وبالأخص الدول الإسكندنافية، العديد من السياسات الأسرية، إلا أنه حتى فى تلك الدول حيث الإجازات الأسرية تتاح لكلا النوعين، تزيد احتمالات حصول المرأة على مزايا هذه السياسة على احتمالات حصول الرجل على هذه المزايا (سوف نعود إلى موضوع العمل المنزلى ورعاية الأطفال فى الفصل القادم عند النظر إلى تباينات النوع واللامساواه داخل الأسر).

ويمكن أن نستخلص من هذه المناقشة أن هناك نقطتين يجب أن تظلا فى الأذهان: أولاً كما لاحظ كل من كوك **Cooke** وبيكستر **Baxter (2010, p. 529)** "لم تنجح السوق أو السياسة فى غلق الفجوة فى العمل مدفوع الأجر أو غير المدفوع الأجر"، "إن اللامساواه بين النوع يمكن أن نجدها فى الأنظمة الثلاثة للرفاهية التى ناقشتها سابقًا، إلا أن أشكال عدم المساواة قد تختلف من مكان لآخر". وبالإضافة إلى ذلك تذكر أنه لا يوجد نموذج يمكن أن يستوعب كل التباينات على المستوى المجتمعى فى العمل والأسرة. إن تنظيم هذه المؤسسات يعكس العديد من العوامل المتداخلة التى يصعب شرحها كلها من خلال تصنيف واحد. فعلى سبيل المثال ترى كل من ميسرا وموليز وبودج (2007) أن فرنسا وبلجيكا من الدول التى تقدم رؤية مزدوجة لأدوار الأسرة والعمل للمرأة وبالتالى لا تتناسب على نحو دقيق مع أى من النماذج الثلاثة للرفاهية. ولم تدعم السياسات فى هذه الدول أدوار المرأة فى تقديم الرعاية أو أدوار العاملة، ولكن كانت خليطًا من الاثنين. وأخيرًا فإن نموذج إسبينج أندرسون (1996) لم يتضمن الدول غير الغربية، ولذلك فإننا نحتاج أيضًا إلى مدخل أكثر شمولاً لتحليل كل دولة على حدة، كما توضح لنا الخريطة (٤ – ١).

النوع والعمل والأسرة فى القرن الحادى والعشرين. نظرة للأمام

لقد كان النصف الأخير من القرن العشرين بمثابة فترة من التغير المثير فى عمل المرأة والرجل والحياة الأسرية. وكان أهم التغيرات وجود حركة كبيرة النطاق لدخول المرأة فى قوة العمل مدفوع الأجر. إلا أن هذا الاتجاه يبدو أنه بدأ فى التراجع، فعلى سبيل المثال فإن المعدل الإجمالى

لمشاركة المرأة فى القوة العاملة قد بدأ الثبات خلال السنوات القليلة الماضية وبدأ حتى فى التراجع بعض الشيء عن الذورة فى ١٩٩٩. بينما معدلات مشاركة الأمهات المتزوجات فى قوة العمل وبالأخص اللاتى لديهن أطفال قد توقفت عن الارتفاع، وانخفضت هذه المعدلات منذ أواخر التسعينيات وظلت مستقرة نسبيًّا منذ ذلك الوقت. (Cohany and Sok 2007) وبينما يؤمن البعض بأن ثبات معدلات مشاركة المرأة فى القوة العاملة يرتبط بضعف الاقتصاد (Lee and Mather 2008; Boushey 2005)، يتساءل البعض الآخر عما كان صراع الأسرة والعمل قد يكون مسئولاً جزئيًّا. وكما سوف نرى فى الجزء الأخير فإنه يبدو أن سياسات الأسرة والعمل القوية تشكل فارقًا بالفعل بالنسبة لفرص المرأة واهتمامها بالعمل من أجل الأجر.



خريطة (٤ – ١): الإتاحة الكونية للأجازة مدفوعة الأجر للأمهات الجدد.

المصدر:

Jody Heymann and Alison Earle. 2010. Raising the Global Floor: Dismantling the Myth that we cant afford good working conditions for everyone. Stanford University press (map 5.6).

وفيما يتعلق بالحياة الأسرية، تنبأ شيرلن Cherlin (2010) بأن التنوع الحالى لأشكال الأسرة وترتيبات المعيشة والعلاقات سوف تستمر كما لاحظ أن العلماء الاجتماعيين الذين يدرسون الأسرة قد تحركوا بعيدًا "عن الإطار التقليدى الذى يوحد دورة الحياة الأسرية" (Cherlin 2010; p. 403). ومن الجوانب المقلقة لهذا الاتجاه من وجهة نظر شيرلن زيادة اختلاف أشكال الأسرة من خلال الدخل والتعليم. وهذا النموذج ربما يرتبط بالتغيرات فى مكان العمل وبالأخص اتساع الفجوة فى فرص التوظيف والأجر؛ وهذا الأمر يتعلق بالحاصلين على التعليم العالى أو غير الحاصلين عليه. كما تمثل الهجرة وشيخوخة القوة العاملة والنمو المستمر للاقتصاد الكونى اتجاهاتٍ أخرى تعيد تشكيل كل من العمل والحياة الأسرية (Cherlin 2010; Lee and Mather 2008).

بينما كانت التغيرات الاجتماعية للقرن العشرين سريعة، فإنه من المهم أن نتذكر أن هذه التغيرات دائمًا متفاوتة. وكما لاحظ كل من مون Moen وروهلينج Roehling (2005, p. 189) فإن "خبرات الحياة العلمية" للأفراد عادة ما تكون متزامنة مع السياسات الاجتماعية والمعتقدات المجتمعية المسلَّم بها حول المؤسسات الكبرى مثل العمل والأسرة والتعليم والدين وهكذا ... وتختلف اليوم حياة الرجال والنساء البالغين جوهريًا عن حياة آبائهم وأجدادهم، ولكن كلاً من "مون" و"روهلينج" (2005) يزعمان أن العديد من الافتراضات القديمة حول العمل والأسرة ظلت كما هى.

فعلى سبيل المثال، إن التنوع الأسرى حقيقة اجتماعية، ولكن عندما يشير الأفراد إلى "الأسرة"، فانهم غالبًا ما يتخيلون زوجة وزوجًا وأبناءهم البيولوجيين يعيشون جميعًا معًا. عندما نتخيل "العامل المثالى"

Ideal Worker فإن الكثيريـــن يفكرون فى الشخص الذى يبدأ فى الالتحاق بالوظيفة بعد الانتهاء من المدرسة، ويعمل طوال الوقت حتى ســـن التقاعـــد وينظر إلى العمل على أن له الأولوية الأساسية فى الحياة. إلا أن هذه الصور لـــ"الأسرة" و"العامل المثالى" لا تعكس الواقع. وبالإضافة إلى مناقشتنا المبكرة حول تغير الأسرة لنتذكر أنه يوجد فى الولايات المتحدة (٨,٥) ملايـــين مـــن الأجداد مسجلين يعيشون مع أحفادهم فى عام (٢٠٠٠)، وأن ٤٢% منهم كانوا قائمين بالرعاية بـــصورة أساســـية Primary Caretaker (Cherlin 2010). وفى ضوء المعدلات المرتفعة للطلاق وتدهور علاقات التعايش، فإن الكثيـــر من الأطفال فى الاقتصادات الصناعية لديهم آباء لا يعيشون معهم. وبالمثل، فإن صورة "العامل المثالى" تتعارض مع حياة الأفراد الذين لـــديهم العمـــل والمسئوليات الأسرية، وهذان مجرد مثالين على الفصل بين الواقع المَعـــيش والمعتقدات المسلم بها، ويعبران بشكل عام عن التخلف البنائى Structural Lag الـــذى يـــشير إلـــى حقيقـــة أن معـــدل تغيـــر سياســـات الحكومـــات والشركات والمؤسسات الأخرى وممارساتها يكون أبطأ مـــن معـــدل تغيـــر التحولات الديموجرافية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعيـــة الأخـــرى. (Moen and Roehling 2005, p.190).

استمرار النوع The persistence of gender

لقد بدأت هذا الفصل بفكرة التقسيم الجنسى للعمل – التحديد المتبـــاين للمهام والمستويات لكل نوع – وعلى الرغم من أن هذا الفصل ركز علـــى التغير فإنه من المهم أن نذكّر بهذه العناصر التى استمرت عبر الزمن، ومن بينها التقسيم الجنسى للعمل ذاته، فالسيدات والرجال لا يتم توزيعهم عشوائيًا

فى الأنشطة المتباينة التى تشكل الحياة الاجتماعية، وهذه الاختلافات تـشكل خبراتهم وكذلك توقعاتهم الاجتماعية فيما يتعلق بالسلوكيات التـى يجـب أن يقوموا بها والصفات التى تنسب لهم.

وتزعم نظرية الدور الاجتماعى لدى إيجلى **Eagly (1987)** أن الأفراد يشكلون توقعاتهم تجاه الآخرين استنادًا إلى الأدوار التى يشغلونها على نحـو نمطى فى البناء الاجتماعى، فلأن رعاية الأطفال فى كل أرجاء العالم تذكرنا على نحو كبير بمسئوليات المرأة، يكون من المتوقع من المـرأة أن تـسلك بطرق شائعة **Communal Ways** – التعبير على نحو عـاطفى والاهتمـام بصفة عامة برعاية الآخرين. وتشكل الأدوار المهنية للرجل أساس توقعـات أدوار النوع التى تشمل سلوكيات قوية **Agentic behaviors** (تأكيد الكفـاءة والاستقلال)، وهذه التوقعات تنمو وتساعد فى تدعيم مؤسستى العمل والأسرة اللتين يتم إضفاء طابع النوع عليهما، فتشكل أساسًا للاختيارات التى يقوم بها الأفراد فى حياتهم، وحتى الأفراد الذين يرفضون هـذه التوقعـات يظلـون يتصرفون وفقًا لها.

بالإضافة إلى استمرار توقعات النوع عن النـساء والرجـال يـستمر الإيمان بوجود اختلافات النوع نفسها إن الإيمان بالمساواة بين النوعين كان أقوى فى بداية القرن العشرين منه فى أى وقت سابق. إلا أنه على الرغم من ظهور معتقدات حول مساواة النوع مع مرور الوقـت، فيـزعم كـل مـن تـشارلز **Charles** وبرادلـى **Bradley (2009, p. 925)** أن "الأيديولوجيـة الجوهرية للنوع" **gender essentialist Ideology** تستمر. وهذه الأيديولوجية تتضمن اعتقادًا مؤداه أن اختلافات النوع الفطرية والأساسية قوية جزئيًا فى الثقافات الغربية، وتركز علـى الإنجـاز الفـردى والتعبيـر عـن الـذات

(Charles and Bradley 2009, p. 225). فعلى سبيل المثـــال بـــالرغم مـــن الاستمرار فى ازدياد التحاق السيدات بالتعليم العالى، يرى كل من تـــشارلز وبرادلى (2009) أن هذا لم يؤد إلى إزالة طابع النـــوع degendering فـــى المؤسسات التعليمية. وبتحليل البيانات حول مجالات الدراسة فـــى الكليـــات والجامعات فى أربع وأربعين دولة توصلوا إلـــى أن الـــربط بـــين الجـــنس ومجالات الدراسة يبدو كبيرًا فى المجتمعات الصناعية المتقدمـــة بالمقارنـــة بالدول الأقل تقدمًا. وعلى وجه الخصوص، فإن الاقتصادات المتقدمة أظهرت فجوة فى تحفيز الطلاب الذكور والإناث فى المجالات الفنية والعلمية وكانت هذه الفجوة أقل ظهورًا فى البلدان الأخرى. كما تذكرنا هـــذه النتـــائج مـــرة أخرى بأن النوع يظل يطوق مؤسساتنا وثقافتنا، وبينما يستمر التغير، فإنـــه من الخطأ كبح الطرق التى عن طريقهـــا يختـــرق النـــوع تنظـــيم العـــالم الاجتماعى.

ملخص الفصل

دائمًا ما كان النساء والرجال يعملون ولكن طبيعة عملهم قد تغيرت مع مرور الوقت. فى الفترة السابقة للتحول نحو التصنيع كان الرجـــل والمـــرأة يعملان معًا فى المنزل. وفى هذا النظام الاقتصادى القائم على الزراعة، كان كل منهما يساهم فى مهام أساسية من أجل البقاء مثل جمع الطعام. وقد ساعد التحول نحو التصنيع فى التغير المفاجئ فى طرق العيش والعمـــل بالنـــسبة للأفراد. فلقد أصبح الرجل العائل الأساسى لأسرته، وأصبح مـــن المتوقـــع بالنسبة للمرأة أن تعيش حياة تقضيها فى رعاية الأطفال والأسرة.

وخلال السنوات التى أعقبت الحرب العالمية الثانية، دخلت المرأة المتزوجة والمرأة التى لديها أطفال إلى القوة العاملة فى الاقتصادات المتطورة بأعداد كبيرة. ويتطابق هذا التغير مع ظهور اقتصاد الخدمات واتساع نطاق الفرص التعليمية للنساء والفتيات والدعم المتزايد لمساواة النوع.

لقد حولت هذه التغيرات فى المجال الاقتصادى الحياة العائلية. وقام الأفراد بتأجيل الزواج، وارتفعت معدلات الطلاق، وبدأت الكثير من الزوجات فى التعايش - إما قبل الزواج أو بديل عنه - وأصبح زواج المثليين فى العديد من البلدان وفى الولايات المتحدة يضفى عليه طابع الشرعية. وإجمالاً أصبحت الأسر والمنازل أكثر تنوعًا.

يقوم السياق الوطنى بدور مهم فى تشكيل العمل والأسرة. ويمكن أن تشكل قوانين وسياسات الدول القومية أعمال الرجال والنساء والحياة الأسرية من خلال خلق حوافز أو عقبات لأنماط محددة من الأنشطة. وحدد إسبينج أندرسون (1990) ثلاثة أنماط فى أنظمة دولة الرفاهية تتميز بمستويات مختلفة من استثمار الدولة فى البرامج الاجتماعية. وترتبط هذه الأنظمة أيضًا بمستويات مختلفة من مشاركة النساء فى قوة العمل المدفوع الأجر والاستثمار العام فى تقديم الرعاية للأسرة.

ومع بداية القرن الحادى والعشرين، استمر العمل والأسرة فى التغير، فإن التغير الاجتماعى دائمًا غير منظم. وعلى الرغم من أن عمل الأفراد والحياة الأسرية اليوم يختلف إلى حد كبير عن حياة أجدادهم وآبائهم، فإن معتقدات الأفراد المسلّم بها حول هذه المؤسسات لم تتغير بسرعة، بالإضافة إلى أن الممارسات وسياسات أصحاب العمل والحكومة لم تتكيف مع التغيرات فى الواقع اليومى للأفراد. إن التغلب على التخلف البنائى يمثل تحديًا للسنوات القادمة.

إن علاقات الأسرة – العمل أصبحت متداخلة على نحو تـاريخى مـن خلال تصورات النوع. ويتوافق الاعتقاد بأن العمل والأسرة عالمان منفصلان مع الاعتقاد بأن الرجال والنساء لديهم أدوار ومسئوليات غير متداخلة ومختلفة، وبالتالى فإن دخول المرأة إلى القوة العاملة مدفوعة الأجر صاحبه الاعتـراف بأن العمل والأسرة غير منفصلين بل بالأحرى متشابكان بطرق معقدة. ومـع تغير العلاقات بين النساء والرجال، تكون العلاقات بين العمل والأسرة عُرضة للتغيير أيضًا. إن العمل والأسرة ليسا مؤسستين ثابتتين أو غير قابلتين للتغيير، بل يعكسان تطورات المجتمع الواسع ويتكيفان معها.

قراءات أخرى

Charles, Maria and Bradley, Karen. 2009. "Indulging our gendered selves: Sex segregation by field of study in 44 countires." *American Journal of Sociology* 114: 924-976.

Esping-Andersen, Gosta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Heymann, Jody and Earle, Alison. 2010. *Raising the Global Floor: Dismantling the Myth that We Can't Afford Good Working Conditions for Everyone*. Stanford: Stanford University Press.

Moen, Phyllis Moen and Roehling, Patricia. 2005. *The Career Mystique: Cracks in the American Dream*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

مصطلحات أساسية

التقسيم الجنسى للعمل	Sexual division of Labor
مبدأ الفصل بين المجالين	Doctrine of Separate Spheres
دور العائل الجيد	Good Provider role
قرابة زائفة	Fictive Kin
نظام الرفاهية (الرعاية)	Welfare Regime
التخلف البنائى	Structural Lag
قوى / شائع	Agentic / Communal
الأيديولوجية الجوهرية للنوع	Gender essentialist Ideology

أسئلة التفكير النقدى

١ - ما تعريفك "للأسرة"؟ وكيف يمكن مقارنته مع ما تم مناقشيه فـــى هذا الفصل؟

٢ - تفوق نسبة التحاق المرأة فى الجامعة نسبة الرجل فى العديد من المجتمعات الصناعية، ولكن الرجال والنساء يظلون يناضلون فى مجالات مختلفة للدراسة، ما العوامل التى يمكن أن تفــسر هــذا النموذج؟

٣ - كيف يمكن أن تصف خصائص "العامل المثالى"؟ كيف تتطــابق هذه الخصائص مع خصائص الأفراد المرتبطة بالأمهات والآباء والنساء أو الرجال؟

الفصل الخامس

النوع والطفولة والحياة الأسرية

أهداف الفصل

- مناقشة البحث حول تفضيلات الأبوين للبنـــات أو الـــصبيان ومعاملتهم.
- شرح كيفية تعلم الأطفال لتطبيق الصور النمطية للنوع على أنفسهم وعلى الآخرين.
- مناقشة البحث حول تقسيم العمل داخـــل الأســـرة المعيـــشة **Household**.
- اكتشاف الاختلافات بين زواجه وزواجها، وكيف أن أساليب العلاقات بين الشواذ جنسيًا من الذكور والإناث تختلف عـــن أنماط الزواج الطبيعية.

إن الإدراك متعدد المستويات للنوع الذى تطور فى الفصول السابقة سوف يساعدنا فى إدراك معنى الكم الكبير من الأبحاث حول الأطفال والأسر المعيشية. فعلى سبيل المثال، عادةً ما يركز الباحثون على اختلافات النوع من خلال خبراتهم المرتبطة بالحياة الأسرية مثل ممارسات التنشئة الاجتماعية للطفولة أو الزواج أو التعايش أو الأبوة أو العمل داخل الأسرة المعيشية. وبعض من هذه البحوث يتبنى المنظور الفردى بصورة صارمة، ولكن الكثير يحاول دراسة كيفية انبثاق النوع من خلال التفاعل الاجتماعى، على سبيل المثال فيما بين الأطفال وأصدقائهم أو شركائهم فى العلاقة. إن مدخل المؤسسات التى يضفى عليها طابع النوع **Genderd Institution Opproach** سوف يظهر وبالأخص عند تناولنا لكيفية تأثير القضايا على الأسر والأطفال بشكل يختلف على نحو عبر قومى **cross – nationality**.

تفضيلات الأبوين لجنس الأطفال

أظهرت البحوث التى أجريت فى كل من الهند والصين أن الأبوين فى هذه الثقافات غالبًا ما يفضلان الأبناء الذكور **Sons** عن الأبناء الإناث **daughters**. وينبثق تفضيل الأبناء الذكور من إدراكهم لفائدتهم الاقتصادية (وبالأخص فى المجتمعات الزراعية) وكذلك دورهم فى تقديم العون لآبائهم

واستمرار اسم العائلة (Mills and Begal, 2010). وقد تناولت دراسات عديدة نتائج تفضيلات الأبناء الذكور بالنسبة للأفراد والأسر والمجتمع (e. g., Park and Cho 1995; Song Burgard 2008).

ولقد وجد نموذج مختلف في الغرب، فالبحث حول الوالدين في الولايات المتحدة وأوروبا وأستراليا وجد بصفة عامة تفضيلات لإنجاب الأطفال من كلا الجنسين (Mills ans Begall 2010; Raley and Bianchi 2006)، فعلى سبيل المثال فالأسر التي لديها طفل أو طفلان من نفس النوع، غالبًا ما كانت تعبر عن رغبتها في إنجاب الطفل الثاني أو الثالث من جنس مختلف. إن الوالدين اللذين لديهما طفلان من نفس الجنس يتحولان بصورة أسرع إلى الطفل الثالث بالمقارنة بالأسر التي لديها كلا الجنسين. إلا أن الدراسات التي قامت بالمقارنة بين تفضيلات النساء والرجال ذهبت إلى أن الرجال يبدو أن لديهم تفضيل أقوى من السيدات بالنسبة لجنس أطفالهم، ويعبر الرجال عن تفضيل قوى تجاه الأبناء الذكور (Raley and Bianchi 2006). وبالرغم من أن النساء قد يعبرن أحيانًا عن تفضيلهم للأبناء من الإناث فإن هذا التفضيل يعد ضئيلاً بالمقارنة بتفضيل الرجال للأبناء الذكور. وفي دراسة كل من ميلز وبيجل Mills and Begall (2010) حول تفضيلات الوالدين في أوروبا لجنس أبنائهم، توصل كل منهما إلى أن تفضيلات الأبناء الذكور كان كبيرًا في الدول التي بها مستويات أقل في المساواة بين النوعين، بالمقارنة بالدول التي تتمتع بمستويات عالية في درجة المساواة بين النوعين.

وتبرز تلك الدراسات كيف أن النوع على كل من المستويين المجتمعى والفردى يشكل تفضيلات الأبوين والسلوك المتعلق بالخصوبة. على المستوى المجتمعى، يرتبط تفضيل الابن الذكر بالمكانة النسبية للنساء والرجال وأدوارهم المجتمعية فيما يتعلق بالاقتصاد والأسرة. وعلى المستوى الفردى، فإن نوع الوالدين يشكل تفضيلاتهما لجنس أطفالهما. وعلى الرغم من أن الأسر فى الغرب بصفة عامة تريد أطفالاً من الجنسين، فإن تفضيلات الآباء للأبناء الذكور تبدو أكبر من تفضيلات النساء للأبناء الإناث. وفى المناقشة اللاحقة سوف نرى أمثلة أكثر حول الأساليب التى من خلالها تتباين سلوكيات ورؤى الأمهات والآباء، كما سنتناول بعض التفسيرات لهذا النمط.

هل المولود ولد أم بنت؟ تكوين النوع داخل الأسر

بمجرد أن يولد الطفل (أو كما هو الحال غالبًا خلال فترة الحمل) فإنه من أول التساؤلات التى تطرح ما إذا كان الطفل ولدًا أم بنتًا. إن أحد أسباب أهمية هذا السؤال بالنسبة للأفراد هو أن نوع الطفل يعطى لنا معلومات مهمة عنه. فعلى نحو خاص فإن نوع الطفل ينقل لنا معلومات، وتوقعات، حول السلوك والشخصية، ويقدم بعض الإرشادات للتفاعل. ويؤكد اعتماد الأفراد على النوع – حتى بالنسبة للمولود حديثًا – لتقديم هذه المعلومات، يؤكد مرة أخرى على قوة النوع كفئة اجتماعية مهمة. إلا أن مجرد اعتماد الأفراد على النوع كمصدر للمعلومات لا يعنى أن النوع مصدر "موثوق فيه"، ولكن ما يهم هو أننا نعتبر قدرة النوع على تقديم معلومات

حول الأفراد شيء مسلم به، وبالتالى نعتمد عليه لا شعوريًا فى ذلك. الشيء المهم، إذن، هو أن الأفراد يتصرفون كما لو كان النوع مصدرًا موثوقًا فيه للمعلومات ويتصرفون على هذا الأساس. ولنظرية توماس، التى وضعها و. إ. توماس W. I. Thomas (1966, P. 301 [1931])، دلالة هنا؛ إذ "إن المواقف التى تعتبر حقيقية تصبح نتائجها حقيقية.

(الإطار ٥ – ١) دعم الصبيان أو البنات عندما يكون الحد الفاصل غير واضح.

أوكلاند. كليف. (١) ديسمبر. حتى وقت قريب، كان الكثير من الأطفال الذين لا يتكيفون مع معايير النوع فى ملابسهم أو سلوكياتهم ويتطابق سلوكهم أو ملابسهم بشدة مع الجنس الآخر تتم إحالتهم إلى التحليل النفسى أو تعديل السلوك.

ولكن مع نجاح المدافعين عما يُسمى بحقوق هوية النوع، الذى تم دعمه حديثًا من خلال قرار مدينة نيويورك بالسماح للأفراد بتعديل الجنس المذكور فى شهادات ميلادهم، فقد حدث تغيير كبير فى المدارس والأسر. فقد لوحظ أن الأطفال فى سنة الخامسة الذين لديهم استعداد لارتداء زى كالذى يرتديه أفراد الجنس المقابل يدعمهم أعداد متزايدة من الآباء الصغار والمعلمين والمتخصصين فى الصحة العقلية.

وقد بدأ الأطباء الذين يعمل بعضهم فى مستشفيات طب الأطفال المتقدمة، فى تقديم النصح للأسر فى السماح للأطفال بأن "يكونوا أنفسهم"

لتعزيز مفهوم الأمن واحترام الذات لديهم، وأحد الأسباب التى دفعتهم إلى ذلك الشواهد الكبيرة لشعور الانتحار والإحباط وتشويه الذات الذى أصبح شائعًا فى الأجيال السابقة للأطفال المتحولين جنسيًّا Transgender Children. وتشير الاتجاهات القانونية إلى أن المدارس الآن مطالبة باحترام قرارات الوالدين.

يقول رينالدو ألميدا Reynaldo Almedia، مدير مدرسة أورورا، إحدى المدارس الخاصة والمتقدمة فى "أوكلاند: "بدايةً، لقد أصبحنا أكثر حساسية نحو نوعين من الأمهات ونوعين من الآباء، والآن، فإن الأطفال الذين يجيئون إلى المدرسة لا يتصرفون وفقًا للتوقعات التى يفرضها نوعهم.

إن العثور على الاتجاهات الداعمة فى المجتمعات المعروفة بتسامحها مثل "سان فرانسيسكو" أسهل منه فى مناطق أخرى. ولكن حتى فى هذه الأماكن فإن هناك جدلاً قويًا حول كيفية التعامل بصورة مثلى مع الأطفال.

وتتذكر كاسندرا ريز Cassandra Reese، مدرسة الصف الأول فى إحدى المدارس خارج بوسطن، أن المدرسين الزملاء كانوا يشعرون بعدم الراحة عند رؤيتهم لولد صغير يرتدى جونلة. تقول ريز: "لقد كانوا يقولون: "ليس هذا طبيعيًا. إنه خطأ الوالدين، ولم يعتبروا الأطفال أذكياء بما يكفى للتعبير عن مشاعرهم".

ومع تقدم أطفالهم إلى مرحلة المراهقة، فإن بعض الآباء يختارون منعهم من البلوغ بشكل طبى حتى يكسبوا وقتًا ليفهموا من هم، مما يثير عددًا من الأسئلة الأخلاقية.

وعلى الرغم من أن هؤلاء الأطفال نادرون نسبيًّا، فإن الأطباء يقولون إن عددهم فى الولايات المتحدة فى ازدياد وهناك قوانين فى ماساتشوتس ومانيسوتا وكاليفورنيا ونيوجيرسى ومقاطعة كولومبيا لحماية حقوق الطلاب المتحولين جنسيًّا Transgender Student. وبعض المدارس تشارك فى منحنى تعليمى عميق لإزالة الصور النمطية للنوع.

وفى يوم التنزه داخل المدرسة فى أوكلاند، يتعلم المدرسون استخدام كلمات ذات طابع حيادى للنوع ويطلبون من الطلاب أن يصطفوا على أساس لون الحذاء وليس على أساس النوع. يقول "توم ليتتل" Tom Little مدير المدرسة: "نحن نهتم بألا نخلق موقفًا يشعر فيه الطلاب بأنهم فى ورطة. فنسمح لهم بالتحرك للخلف والأمام حتى يشعروا بأن كل شىء على ما يرام".

أما بالنسبة للأسر، فيمثل الأمر تكيفًا عاطفيًّا طويلاً، فبعد عيد الميلاد الثالث لابنها، بدأت بام. ب. Pam. B وزوجها جويل Joel رحلة أبوية حيث لم يكن هناك تنظيم. ولقد بدأت عندما بدأ ابنهما جا (J) فى ارتداء فانلة ذات مقاس كبير مع وضع منشفة حول رأسه لينافس الشعر الطويل المتدفق، ثم تطور الأمر إلى ارتدائه الملابس الداخلية الحريرية الخاصة بوالدته. وقبل شهور من التحاقه بالمدرسة، بدأ "جا" (J) يثار عندما طلب منه ارتداء ملابس الصبيان.

وفى الطريق إلى المركز التجارى مع ابنها، فإن السيدة "ب" B خطرت لها فكرة "لقد كانت مجرد فكرة طرأت على ذهنى"، فقلت "أنت تريد أن ترتدى فستانًا بالفعل، أليس كذلك"؟

وبذلك، بدأ ما يطلق عليه الوالدان – اللذان كانا يطلبان عدم استخدام أسميهما كاملين لحماية خصوصية ابنهما – "الطريق غير المرغوب فيه" الذى يمثل صراعًا خلف الأبواب المغلقة للتعايش مع طفل لا يعرفان إلى أى نوع ينتمى، صبى فى الخامسة من عمره يتصرف كالفتيات – على الأقل فى هذه المرحلة – ويطلب مخاطبته بضمير المؤنث وارتداء ملابس الفتيات عند ذهابه إلى المدرسة.

إن السيدة بى B التى تبلغ من العمر إحدى وأربعين سنة وتعمل محامية، قبلت الطريق الذى حدده ابنها بنفسه بعد أن استشارت هى وزوجها أخصائى نفسى ولاحظت أن شعوره الجديد بالراحة يتطابق مع اختياره. ولكنها شعرت بخطورة الواقع اليومى. تقول السيدة ب: "من الصعب وصف المشقة التى نشعر بها فى كل موقف اجتماعى نواجهه، وفى كل مرة يذهب فيها لتناول الطعام خارج المنزل، عندما نحاول أو نوازن بين تقدير طفلنا لذاته وحمايته من عداء العالم الخارجى".

لقد أدت مسألة إمكانية ارتداء الأطفال من الجنسين لملابس الجنس الآخر إلى انقسام فلسفى حاد بين المتخصصين حول النصيحة التى ينبغى تقديمها للأسر. هل من الأفضل للأسرة أن تنفذ رغبة الطفل، أم من الأفضل أن تجنبه ما قد يصيبه من إهانات وانعزال من خلال توجيهه نحو قبول نوعه البيولوجى حتى يصبح أكبر سنًا؟.

إن كلا الرأيين يؤكدان على ضعف الأطفال أمام المؤثرات الاجتماعية، الذى تدل عليه مجموعة من الحوادث مثل مقتل جوين

أروجو Gwen Araujo، المتحول جنسيًا الذى وُلد باسم إيدى، فى جنوب شرق أولاكند، يقول د. هربرت شـرايـر Herbert Schreier، أخصائى الطب النفسى فى مستشفى ومركز أبحاث الأطفال فى أوكلاند:

"يرغب الآباء الآن فى نصيحة تمكنهم من جعل حياة أطفالهم أفضل سواء من خلال السماح لأطفالهم بارتداء ملابس الجنس الآخر أمام الآخرين أو من خلال عدم السماح لهم بذلك، وحماية أطفالهم من مضايقات الأطفال الآخرين".

إن د. شراير هو أحد المتخصصين الكثيرين الذين بدأوا فى التفكير فى ظاهرة انحراف النوع باعتبارها ظاهرة طبيعية، وليست اضطرابًا، فيقول: "هؤلاء الأطفال أصبحوا أكثر وعيًا لكيفية تمكنهم أن يكونّوا أنفسهم".

فى الأجيال السابقة، كان يتم إجبار الصبية والفتيات الذين يتصرفون بطريقة تناسب الجنس الآخر على التصرف بالشكل المقبول، وكان من المعتقد أن هذه السلوكيات غير المقبولة ناتجة عن عدم توجيههم فى منازلهم كما ينبغى.

ومن الأطباء الآخرين الذين تعاملوا مع ظاهرة انحراف النوع د. إدجاردو مينفيل Edgardo Menvielle، أخصائى الطب النفسى للأطفال والمراهقين فى المركز الطبى القومى للأطفال فى واشنطن الذى بدأ حملة قومية من أجل الآباء الذين لديهم أبناء يعانون من انحراف النوع فى عام ١٩٩٨، ويشارك فى هذه الحملة الآن أكثر من ٢٠٠ شخص. يقول

د. مينفيل: "نحن نعرف أن الأطفال المهمشين جنسيًا يعانون من معــدلات أعلى من الاكتئاب ومحاولات الانتحار ولذلك فإننا نهدف إلى أن يــصبح الطفل متكيفًا مع من حوله، وأن يتمتع بصحة جيدة وتقدير للذات، دون أن يشكل تشكيل جنسه أهمية".

إلا أن ما كُتب عن البالغين المتحولين جنسيًا لم يكن مصدر عزاء لأحد الآباء، وهو خبير برمجيات فى الثانيـــة والأربعــين مــن عمــره فــى ماساشوستس وأب لطفل من الجنس الثالث، فيقول: "إنكم تجهدون أنفــسكم فى البحث فى هذا الموضوع المأساوى المؤلم وعندما تدركون أنه لم يــتم قبول طفل واحد أو فهمه، فإنكم تقرأون ذلك وتقولون من الأفضل إذن أن نتجاهل هذه المسألة. الآباء فقط هم الذين يظلون يعانون بسبب هذه المسألة الغامضة".

ويظل الأساس البيولوجى لهوية النوع غامضًا، شأنه فى ذلــك شــأن التوجه الجنسى، على الرغم من أن الكثير من الباحثين يعتقدون أنه يرتبط بالتعرض لهرمونات معينة أثناء تطور الجنين.

ويقول د. مينفيل إن بعض الدراسات تفترض أن معظم الصبية الــذين يعانون من انحراف جنسى مبكر فى فترة الطفولة يتحولون إلــى شــواذ جنسيًّا فيما بعد، وحوالى ربعهم يتحولون إلى مغايرين جنسيًا، كما يتحول القليل منهم إلى متحولين جنسيًّا (مخنثين).

وبالنسبة للفتيات اللاتى ينم سلوكهن عن انحراف النوع، واللاتى تمــت دراستهن بشكل أقل، فإنهن يعبرن عن عدم سعادتهن بكونهن فتيات، وعن

رغبتهن فى أن يتحولن إلى ذكور، ولكن بعض الدراسات قد وجدت أن الأمر ينتهى بهن إلى أن يصبحن مغايرات جنسيًا.

وعلى الرغم من أن الكثير من الأطفال يقومون بتمثيل أدوار تتضمن النوع، يقول د. مينفيل: "إن السؤال الرئيسى هو ما مدى ثبات السلوك، خاصة إذا كانوا يعبرون عن الكثير من الألم؟

تقول د. روبين دي **Robin Dea**، مديرة الصحة العقلية القومية فى مركز كايسر برماننت فى شمال كاليفورنيا: "إن هوية النوع شيء نشعر به فى أعماقنا، إلا أنها أيضًا شيء يستمر ويتطور".

وتعمل د. دى مع أربعة أو خمسة أطفال تحت سن الخامسة عشرة، يعيشون جميعًا على أنهم ينتمون إلى الجنس الآخر. تقول د. دي: "إنهم أسعد بكثير، ويحصلون على تقديرات عالية. إننى فى انتظار دراسة تفيد بأن مساندة هؤلاء الأطفال لها تأثير سلبى".

إلا أن د. كينيث زوكر **Kenneth Zucker**، الخبير النفسى ورئيس خدمة هوية النوع فى مركز الإدمان والصحة العقلية فى تورونتو، لا يتفق مع مدخل "حق الاختيار" فيما يتعلق بالأطفال الصغار وارتدائهم ملابس الجنس الآخر أمام الناس. لقد عالج د. زوكر حوالى خمسمائة طفل يعانون من انحراف النوع ولم يصلوا بعد إلى سن المراهقة على مدار الثلاثين عامًا الماضية، وتشير دراسات د. زوكر إلى أن ٨٠% من الأطفال يتغير سلوكهم بتقدمهم فى العمر، بينما ١٥% - ٢٠% من الأطفال يظلون غير راضين عن نوعهم، وقد يقومون فى النهاية لتغيير جنسهم.

يحاول د. زوكر "مساعدة هؤلاء الأطفال على أن يكونوا أكثر تقبلاً لنوعهم البيولوجى حتى يكبروا ويكون باستطاعتهم تحديد هويتهم الجنسية من خلال تشجيعهم على مصادقة أقران من نفس جنسهم وممارسة أنشطة معهم مثل ألعاب الألواح التى لا يعلبها نوع دون الآخر.

وعلى الرغم من أن جينيفر شوارتز **Jennifer Schwartz**، مساعد مدير مدرسة كاثا الابتدائية خارج سبرينجفيلد، لم تواجه مثل هذا الموقف، فقد قالت إن السماح للطفل بالتعبير عن الاختلافات الجنسية "يصعب تحقيقه" هناك.

وتضيف شوارتز: "لست متأكدة ما إذا كان الأمر يستحق الأذى الذى يسببه للطفل مع كل التحيزات الموجودة وإمكانية اعتراض الوالدين، كما أننى لست متأكدة ما إذا كان الطفل يستطيع أن يتخذ مثل هذا القرار فى هذه السن".

لقد فكر الأستاذ والسيدة **B** طويلاً فيما لاحظاه على ابنهما، فقاما بتخطيط حياته بدقة، واختيار رفاق اللعب له، واختيار مدرسة مناسبة، وعهدا به إلى مربين متعاطفين، إلا أن السيدة بى **B** قالت: "لا يزال يداهمنا خوف شديد على ابننا".

من المؤلم أن نسمع طفلاً يقول: "كَوْنى صبيًا يجعلنى أشعر بأننى أحيا كابوسًا". كما قال جى.

كان التكيف تدريجيًا بالنسبة للأستاذ بى **B**، مدير مدرسة حكومية فى الثالثة والأربعين من عمره، فهو يحاول التوقف عن مخاطبة جى بلقب

"رجلنا الصغير"، ويعتقد أن ابنه شخص إيجابى ومرن، وينعكس ذلك فى حبه له وإعجابه به، يقول الأستاذ بى: "هل يستطيع أى أب فى الحقيقة أن يختار لابنه؟ إن المسألة هى من هو الطفل".

ويُحاصر الأسر عدد من المداخل المتناقضة، فتقول إحدى الأمهات، فى حوار معها عبر الهاتف، بعد أن رفضت الإفصاح عن هويتها، إنها كانت تحاول أن تحدد الملابس التى كانت تريد أن يرتديها ابنها البالغ من العمر ست سنوات، وتقول: "ولكننا لا نستطيع أن نحول كل شيء إلى شجار، فالأمر يصبح متعبًا بمرور الوقت".

إنها قلقة من أن يتحول ابنها إلى طفل منبوذ فى المجتمع، فدائمًا ما يسأل أصدقاء ابنها البالغ من العمر عشر سنوات: "لماذا يحب شقيقك الأشياء التى تحبها الفتيات؟ ودائمًا ما تكون الإجابة: "لا أعرف".

تتذكر نيلا مارون **Nila Marrone**، أستاذة علم اللغة المتقاعدة فى جامعة كونكتيت التى تهتم بالآباء والمدارس، واقعة حدثت فى العام الماضى فى إحدى مدارس برونكس الابتدائية، قام فيها مجموعة من الصبية بإلقاء صبى فى الثامنة من عمره فى سلة قمامة لشعورهم بأنه يتصرف كالفتيات، وقالت إن المديرة "لامت الأم بأنها هى المخطئة لأنها لم تعلم ابنها أن يكون قويًا بما يكفى".

فعلى سبيل المثال، تشدد مقاطعة لوس أنجلوس للمدارس الموحدة على أن تتم مخاطبة كل طالب "بأسم وضمير يتفق مع هوية النوع لديه، كما تطالب المدارس بتوفير حجرات مغلقة أو أماكن لتغيير الملابس لكل نوع.

وتتعلق إحدى القضايا المثيرة للجدل "بالهرمونات" التى تستخدم لتأخير بداية البلوغ فى بعض الحالات التى من الممكن أن تكـون مـدمرة مـن الناحية النفسية (فعلى سبيل المثال: الفتاة التى تعتبر نفسها صبيًا وتتصرف على هذا الأساس من الممكن أن تقطع شرايين يدها إذا حدثت لها الـدورة الشهرية). ولكن بعض الأطباء يعارضون استخدام هذه الهرمونات، فيرون أن المرء لا يستطيع أن يقدر قيمة هوية النوع لديه تقديرًا كاملاً سوى عند البلوغ.

تقول كاترين تويرك **Catherine Tuerk**، ممرضة العلاج النفـسى فـى مستشفى الأطفال فى واشنطن، وأم لطفل كان يعانى من انحراف النوع فى السبعينيات من القرن العشرين، إنه لا يزال على الآباء والأمهات أن يجدوا طريقة لحل الموضوع، فتوضح كيف كان الأطباء يدفعونها لتعـالج ابنهـا علاجًا نفسيًا وتجعله يشارك فى "أنشطة ذكورية بحتة" مثل رياضة الكاراتيه، وتقول إنها أصبحت هى وزوجها "ضباطًا للنوع" "**gender cops**".

وتقول: "دائمًا ما كنا نقول له، "أنت لا تستطيع ركـل الكـرة بـالقوة الكافية".

إن ابن السيدة فوريك الآن شاذ جنسيًا، وأب فى الثلاثين من عمره، ولقد تطور تفكيرها منذ كانت أمًا صغيرة، فتقول: "لقد بدأ الناس يفهمون أن هذا شىء من الممكن أن يحدث"، "ولكننا دائمًا ما كنا نشعر بأننـا لا نـستطيع تركه بمفرده".

المصدر: Patricia Leigh Broun, "Supporting Boys or Girls When the Line Isn't Clear," New York Times, December 2, 2006.

وبمجرد تصنيف الفرد على أنه أنثى أو ذكر، فإن النوع يستخدم لتنظيم المعلومات الإضافية حول الفرد وتفسير هذه المعلومات لصياغة توقعات السلوك. ويبدأ ذلك عند مرحلة الميلاد أو حتى قبل ذلك. تذكر ما نوقش في الفصل الأول حول كيفية تحديد النوع بالنسبة للطفل عند مرحلة الميلاد الذى عادةً ما يتم من خلال فحص الأعضاء التناسلية للطفل. وفى بعض الحالات النادرة التى قد تكون فيها الأعضاء التناسلية غير واضحة، فإن الأطباء والوالدين تقريبًا دائمًا ما يحاولون تحديد فئة الجنس بالنسبة للطفل ورسم الأعضاء التناسلية المناسبة (Kessler 1990). وتلتزم معظم الثقافات بشدة باعتقاد مؤداه أن الطفل يجب أن يكون إما ذكرًا أو أنثى. وبالتالى فإن الأطفال الذين لا يمكن تصنيفهم بسهولة غالبًا ما يخضعون إلى إجراءات طبية مركزة ومعقدة "لتصحيح" أعضائهم التناسلية الغامضة.

إلا أن تحديد فئة النوع بالنسبة للطفل هو مجرد بداية. وهذا التحديد Assignment يكون مقدمة للعديد من العمليات الأخرى التى تساعد جميعًا فى صياغة النوع للفرد. فعلى سبيل المثال، عندما يتوقع الوالدان أنهما سوف يرزقان بفتاة، فقد يقومان بتزيين حجرة نوم الطفل باللون الوردى أو الأصفر بدلاً من الأزرق أو استخدام ألوان فاتحة بدلاً من الألوان الغامقة. إن حجرات البنات تطلى بمجموعة واسعة من الألوان بالمقارنة بحجرات الصبيان التى عادةً ما تكون زرقاء اللون (Pomerleau, Bolduc, Malcuit and Cossette 1990).

كما أن معرفة الوالدين بنوع طفلهما سوف تشكل أنماط الملابس والألعاب التى سوف يقومان بشرائها. إن الملابس بالنسبة للأطفال البنات تميل إلى أن تكون ناعمة ولونها وردى ومزينة بأشرطة وأشكال، بينما ملابس الأطفال الذكور ربما تصنع من أقمشة خشنة مثل القطن وتزين بالصور الرياضية. كما تتلقى البنات عرائس من الآباء أكثر من الصبيان، بينما يقوم الوالدان بشراء المعدات والعجلات والأدوات الرياضية للصبيان. ومع ذلك ليس كل الألعاب تتباين على أساس النوع على نحو قوى. فإن ألعابًا مثل الحيوانات والكرات والبالونات والكتب واللعب المتكلمة والموسيقى وحتى أدوات المطبخ والأوانى للأطفال يمكن أن تشترى للبنات والصبيان. (Pomerleau, Bolduc, Malcuit and Cossette 1990) وحتى فى فترة الطفولة.

يعيش الأطفال فى عالم اجتماعى يضفى عليه طابع النوع وتشكل هذه الخبرات نموهم كإناث وذكور. وبالرغم من أن الأطفال فى مراحلهم الأولى والأطفال الأكبر سنًا لا تكون هوية النوع قد تكونت لديهم بعد، فإن تأسيس مخطط النوع بالنسبة لهم قد تم تأسيسه. وكما لاحظ كولترين **Coltrane**:

"يدخل الأطفال حديثو الولادة إلى العالم أكثر استعدادًا لاستخلاص المعلومات من بيئاتهم كما يعتقد العلماء الاجتماعيون ... مع عمر السبعة شهور يقوم الأطفال بالتمييز بين أصوات الرجال والنساء ويقومون بتعميم ذلك على الغرباء. ويستطيع الأطفال الأقل من عمر عام أيضًا تمييز وجوه الأفراد الذكور والإناث. وحتى قبل الكلام فإن الأطفال الأكبر سنًا يميزون

فئات النوع ويقومون بتعميم ذلك حول الأفراد والأشـــياء فـــى بيئـــاتهم ..." (Coltrane 1998, P. 125)

إن هذه القدرة على تصنيف الآخرين على أساس النوع ليست مجـــرد سمة بشرية، بل تمتد إلى باقى الكائنات الحية (Maccoby 1998).

هل يعامل الوالدان البنات والصبيان بصورة مختلفة؟

تعد التنشئة الاجتماعية الأسرية، من خلال المنظور الفردى، مـــصدرًا أساسيًا لمعظم اختلافات النوع فى السمات والميول الشخصية. ومـــن أجـــل الحصول على دعم لهذه الرؤية، قام الباحثون بتصميم دراسات لفحص ما إذا كان الآباء يرتبطون على نحو مختلف بأبنائهم الإناث والذكور وأشكال هـــذا الاختلاف. إلا أن إثبات أن الآباء يعاملون أطفالهم حديثى الولادة والأكبر سنًا من الذكور والإناث على نحو مختلف يعد أكثر صعوبة مما يبدو لنا.

وهناك دراسة كلاسيكية عام (١٩٧٤) كانـــت تهـــدف لكـــشف هـــذه الاختلافات من خلال توجيه الأسئلة للأمهات والآباء الذين لديهم مواليد جدد لوصف أطفالهم حديثى الـــولادة (Provenzano, and eLuria 1974). ولقـــد أعطى للآباء قائمة من الصفات وقدمت على أساس زوجى من خلال مقياس مكون من إحدى عشرة نقطة وطلب منهم الاختيار من بين الصفات التى تعد أكثر قربًا من الأطفال حديثى الولادة. وتم تقديم ثمانية عـــشر زوجًـــا مـــن الصفات مثل: حازم أم لين، غليظ الملامح أو رقيق الملامح، قوى أو ضعيف، جاف أو رقيق، إلخ. وعلى الرغم من أن الأطفال عمومًا كان يـــتم وصـــفهم

بصفات إيجابية (مثل قوى، وودود، ونبيه، وبشوش، ومرن)، فقد تم وصف البنات بأنهن أكثر رقة، وأجمل، وأصغر حجمًا، وأقل انتباهًا من الصبيان، وعلى الرغم من أن الأطفال يتشابهون فى الطول، والوزن، وحجم العضلات، فإن وصف الآباء لأبنائهم من الإناث اختلف عن وصفهم لأبنائهم من الذكور. بينما الأطفال حديثو الولادة كجماعة وصفوا بصورة عامة فى ضوء مصطلحات إيجابية (على سبيل المثال) قوى، ودود، نشط، مبهج، هادئ) كما أن البنات تم تصنيفهن على أنهن أكثر نعومة، وملابس مميزة، وغير مرتبين وأكثر إهمالاً من الصبيان. وعلى الرغم من أن الأطفال حديثى الولادة قد تم اختيارهم بصورة مماثلة فى الوزن والطول وحجم العضلة، فإن آباء البنات وصفوا أطفالهم بصورة مختلفة تمامًا لآباء الصبيان.

ولأن الأطفال حديثى الولادة متشابهون جدا بدنيًا، فإن الباحثين توصلوا إلى أن الوالدين لا يستجيبون للاختلافات الواقعة بين الأطفال بقدر ما يطبقون الصور النمطية الخاصة بالنوع التى من الممكن أن تؤدى إلى التفريق فى المعاملة بين الذكور والإناث. فعلى سبيل المثال، فإن الذين ينظرون إلى طفلهم على أنه رقيق، يكونون أقل رغبة فى دمجه فى ألعاب بدنية بالمقارنة بالذين ينظرون إلى طفلهم على أنه قوى ومتناسق. وعلى الرغم من أن نوع طفلهم لم يكن الشيء الوحيد الجديد الذى يهتم به الآباء، فإنه بالطبع يعد خاصية مهمة جدًا و"مميزة" و"محددة" و"معيارية" **(Rubin, Provenzano and Luria 1974, P. 517)** لأن الآباء والمواليد الجدد يبدأون فى التعرف على بعضهم البعض، والآباء فى هذه المرحلة لا يكون لديهم سوى القليل من

المعرفة الإضافية حول طفلهم. وعمومًا يبدو أن الأفراد يعتمدون على النوع من أجل "ملء الفراغات" عنه فى تقييمهم للآخرين، خاصةً عندما لا يعرفون سوى القليل عن الشخص. **(Stern and Karraker 1989)**.

وعلى الرغم من أن الدراسات التى تشبه الدراسة التى أشـــرنا إليهـــا سابقًا تكون مفيدة فى توضيح كيف أن الآباء لديهم توقعات مختلفة للـــذكور والإناث، فإن هذا البحث لا يجيب مباشرةً عن التساؤل حول ما إذا كانت هذه التوقعات تشكل كيفية تصرف الآباء نحو أبنائهم الكبار من الإناث والـــذكور وتحت أية ظروف. والدراسات التى قامت بفحص هذه القضية الأخيرة قد قـــدمت بعض النتائج المتسقة على نحو ملائم. إن الباحثين بدءًا مـــن مـــاكوبى وجـــاكلين **Maccoby and Jacklin (1974)** إلى ليتون وورومنى **Lytton and Romney** قد توصلوا إلى أنه فى جوانب كثيرة من السلوك، نجد أن الآباء لم يميـــزوا بين أطفالهم حديثى الولادة من البنات والذكور. إن نتائج مـــا وراء التحليـــل **Meta – analysis** لدى كل من ليتون وورومنى **(Lytton and Romney 1991)** لـــ(١٧٢) دراسة منشورة حول معاملة الوالدين للصبيان والبنـــات أظهـــرت اختلافات بسيطة فى المعاملة بالنسبة لمعظم جوانب التنشئة الاجتماعية. كما كشف أيضًا كل من ليتون وورومنـــى **(Lytton and Romney 1991)** دلـــيلاً بسيطًا مفاده أن معاملة الوالدين للصبيان والبنات قد أصبحت أقل تمييزًا على أساس الجنس منذ الخمسينيات من القرن العشرين، كما لم يكتشفوا أى تـــأثير قوى للطبقة الاجتماعية والتعليم على سلوك الوالدين. وهذا البحث يـــرى أن الصبيان والبنات فى المتوسط إنما يستقبلون نفس المقدار من التربية والدفـء والاستجابة والتشجيع والاهتمام من الآباء.

إلا أنه بالإضافة إلى هذه التشابهات، فإن هناك بعض الاختلافات في الطرق التى من خلالها يرتبط الآباء بالأطفال. ومن أهم مجالات هذا الاختلاف الألعاب واللهو وأنشطة الطفولة. إن الباحثين أمثال ماكوبى Maccoby وزملائه (Maccoby 1998; Maccoby, Snow, and Jacklin 1984; See also Lytton and Romney 1991) أظهروا، أنه عندما يعطى الاختيار، يقدم الآباء للبنات والصبيان أنماطًا مختلفة من اللعب مثل العرائس للبنات وكرات القدم للصبيان. وعلاوة على ذلك، فإن أنماط اللعب التى تختار للأطفال تشكل الأسلوب الذى من خلاله يتفاعل الآباء والأطفال أثناء اللعب. ولأن الألعاب التى تحتاج إلى حركة غالبًا ما تعطى للصبيان وليس للبنات مثل الكرات، Activity – Oriented Toys فإن لعب الوالدين مع الصبيان يميل إلى أن يكون أكثر خشونة واعتمادًا على البدن أكثر من لعبهم مع البنات. ولاحظ ماكوبى (Maccoby 1998, p. 125) "أن أعلى معدلات للعنف تظهر فى العلاقة بين الآباء والأبناء الذكور، ويمكن القول بأن مقدار العنف الذى يظهر فى ألعاب الآباء والأبناء الذكور يزيد ثلاث مرات على مقدار العنف الموجود فى ألعاب الأمهات والبنات".

إن العقاب واستجابات الوالدين لسوء السلوك من الموضوعات التى بحثت على نطاق واسع فى مجال تنشئة النوع. وعمومًا، أوضح البحث الذى أجرى فى الدول الغربية أن الصبيان يتلقون العقاب البدنى أكثر من البنات، على الرغم من أن هناك اختلافات جزئية عبر العينات (Lytton and Romney 1991) فيؤمن البعض بأن هذه الاختلافات فى

التعرض للعقاب البدنى تساهم فى السلوك العدوانى بين الجنسين من خلال التشجيع غير المباشر للعنف لدى الصبيان. إلا أنه بشكل عام ليس هناك الكثير من الأدلة المباشرة على أن الآباء "يشجعون" السلوك العدوانى لدى أطفالهم بغض النظر عن الجنس. وعلى العكس، يبدو أن الآباء يحاولون تعويق العدوان لدى أطفالهم، على الرغم من أنهم قد يميلون بعض الشيء إلى أن يجيزوا ذلك بالنسبة لأبنائهم الذكور بالمقارنة بأبنائهم الإناث. **(Lytton and Romney 1991; Maccoby 1998)** فإن التركيز فقط على العقاب، ربما يخفى نموذجًا أكثر تعقيدًا للمشاركة الأبوية فى حياة الأطفال، فيرى ماكوبى **(Maccoby 1998)** أن الأمهات ربما يكن أكثر حزمًا مع بناتهن أكثر من أبنائهن كما يعطين للبنات استقلالاً أقل فى تصرفاتهن.

وعندما يكبر الأطفال، فعادةً ما يخصص لهم أعمال روتينية منزلية **Housuehold chores**. ويشير كل من ريلى وبيانشى **(Raley and Bianchi 2006)** إلى أنه بينما يقول الوالدان إنهما يحددان أعمالاً رويتينة بالتساوى لكل من الأبناء الذكور والإناث، فإن الزمن فى اليوميات – التسجيلات اليومية لما يقوم به الأطفال فعليًا – يبرز لنا أن البنات يقمن بأعمال روتينية منزلية أكثر مما يفعل الصبيان، كما أنه غالبًا ما تقوم البنات بإنجاز المهام التى يضفى عليها طابع الإناث مثل الطهى والتنظيف، بينما يحدد للصبيان أعمال يضفى عليها طابع الذكور مثل الأعمل خارج المنزل.

ربما لا يعامل الآباء فقط أبناءهم من الذكور والإناث على نحو مختلف، بل إن الأسر التى لديها أبناء ذكور ربما تختلف عن الأسر التى

لديها أبناء إناث فى جوانب أخرى أيضًا. ويعرض كل من ريلـــى وبيانـــشى (Raley and Bianchi 2006) من خلال الاستشهاد بالتراث أن الوالدين اللذين لديهما أبناء ذكور ربما يكون لديهم رؤى أكثر تقليدية بعض الـــشيء لأدوار النوع، بالمقارنة بالوالدين الذين لديهما أبناء إناث. وعلاوة على ذلـــك، فـــإن الآباء الذين لديهم أبناء ذكور ربما لديهم اتجاه ضئيل للتركيز أكثر على الدور الأبوى التقليدى لكسب الرزق بالمقارنة بالآباء الذين لديهم أبناء إنـــاث. وإن الأمهات ربما يركزن على الوفاء بالدور التقليدى للأم لتقديم الرعاية عنـــدما يكون لديهن أبناء ذكور بالمقارنة بالأبناء من الإناث". (Raley and Bianchi 1006, P. 407) وليس من السهل تفسير هذه الاختلافات. هل رؤى الأبـــوين لأدوار النوع المناسبة تتشكل من خلال سلوك أبنائهم من الذكور والإناث؟ أو هل يؤمن الأبوان بأن تقسيم العمل الأسرى الأكثر تقليدية يعد نافعًا على نحو خاص للأبناء الذكور؟ وبغض النظر عن مبـــررات احتمـــال وجـــود هـــذه التغيرات، فإنها تؤكد كيف أن نوع الطفل البارز يشكل استجابات الوالـــدين والحياة الأسرية بشكل عام.

الأمهات والآباء

أشرت حتى الآن، بصورة أساسية إلى دور "الوالدين" فى عملية التنشئة الاجتماعية بدلاً من أدوار "الأمهات" و"الآباء". إلا أنـــه إذا كـــان الـــصبيان والبنات يعاملون بصورة مختلفة منذ لحظة الميلاد، يمكننا أن نتوقع أن يرتبط الآباء والأمهات بأطفالهما من الذكور والإناث بشكل مختلف. فـــى الواقـــع،

ترى الدراسات أن الآباء والأمهات يختلفون فيما يتعلق بكمية الوقت الذى يقضى مع أطفالهم الذكور والإناث وأساليب تفاعلهم مع الأبناء الذكور والإناث.

ويمكن القول بأنه بالطبع لا تتساوى خبرات الأمهات والآباء على نحو دقيق. إن الأبوة **Parenthood** تقدم المتعة والضغط، والأوقات الطيبة والإحباط. وتقوم نوعيات الأطفال بدور فى تكوين خبرات الوالدين، وبالرغم من أن الوالدين والأطفال يكونون متفردين بأكثر من طريقة فإن الأمومة والأبوة تنتظمان على نحو اجتماعى. وعادة يقدم الأفراد الذين يعيشون فى ظروف متشابهة أنماطًا متماثلة من المشاعر والخبرات.

إجمالاً، يشير البحث إلى أن الأمهات يقضين تقريبًا نفس كمية الوقت مع أبنائهن من الإناث وكذلك من الذكور. إلا أن الوقت الذى يقضيه الآباء مع أبنائهم يختلف باختلاف نوع الأبناء. **(Raley and Bianchi 2006)** فعلى سبيل المثال، بين الآباء المتزوجين، فإن وجود الأبناء الذكور فى الأسرة يزيد من كمية الوقت الذى يقضى فى أنشطة الترفيه الأسرية، وكل من الأبناء الإناث والذكور يتلقون اهتمامًا أكثر من الآباء المتزوجين عندما يكون هناك أبناء ذكور داخل الأسرة **(Hairs, Furstenberg, and Marmer 1991, Harris and Morgan)** بينما فى الأسر التى تشتمل على صبيان فقط، فإن الآباء يقضون وقتًا أكثر يتفاعلون على نحو فردى مع أبنائهم الذكور ويقومون بمشاركة أكبر فى رعاية الطفل **(Barnet, and Baruch 1987)**. إن سلوك أزواج الأم **stepfather** نحو الأبناء الذكور والإناث الذين ينتسبون إلى

الأم يعد أكثر اختلافًا على أساس النوع من سلوك الآباء البيولوجيين، وإن الآباء غير المتزوجين والمطلقين يظلون أكثر ارتباطًا بأبنائهم الذكور مع مرور الوقت بالمقارنة بالأبناء الإناث (Raley and Bianchi 2006).

ومن أجل فهم هذه الاختلافات التى تتعلق بكمية الوقت الذى يقضى مع الأبناء الذكور والإناث، فإنه يظل فى الأذهان أن الأمهات يقضين بصفة عامة وقتًا أكثر مع الأطفال إجمالاً أكثر من الآباء (وبالأخص خلال الطفولة فى مراحلها الأولى Infancy) وغالبًا ما يكنّ أكثر ارتباطًا بالرعاية اليومية للأطفال. ولأن مسئوليات تقديم الرعاية اليومية ذات الطابع الروتينى ليست محدودة على أساس النوع بوجه خاص (كل الأطفال يحتاجون إلى الطعام والملبس والاستحمام ... وهكذا) فإن أدوار الوالدين والطفل تكون ذات أهمية أكبر من أدوار الأم والابنة أو الابن. (Raley and Bianchi 2006) وبالإضافة إلى ذلك فإن الوالدين يمكن أن يشعرا بأن رابط الأب والابن ذو طابع خاص ويجب أن يشجع، أو أن الآباء يمكن أن يعتبروا أن لديهم اهتمامات مشتركة مع أبنائهم أكثر من بناتهم.

تفاعلات الأمهات والآباء مع البنات والأبناء

بالإضافة إلى الوقت الذى يقضيه الآباء والأمهات مع أطفالهم، هناك أبحاث أخرى تقوم بدراسة الطرق التى يتفاعلون من خلالها مع أبنائهم وبناتهم. ومن خلال تلخيص تسع وثلاثين دراسة كانت تقارن بين معاملة الآباء والأمهات للبنات والأبناء، استنتج سيجل Siegal (1987) أن الآباء

يقومون بتنشئة أبنائهم وبناتهم على نحو مختلف بعض الشيء بالمقارنة بالأمهات، فالآباء كانوا أكثر ميلاً للتمييز بين الأبناء والبنات في مجالات العقاب البدني والنظام. وعلى وجه الخصوص توصل العديد من الباحثين إلى أن استجابة الآباء للأبناء الذين ينجذبون إلى اللعب الذى يتخطى حدود النوع (على سبيل المثال اللعب بألعاب أو استخدام ألعاب تعتبر أكثر ملاءمة بالنسبة للجنس الآخر) تكون أكثر سلبية من استجابة الأمهات لهذا النوع من اللعب. **(Lytton and Romney 1991)** إن الصبيان الصغار يبدو أنهم يفهمون تفضيلات آبائهم. وفى دراسة لأصدقاء المدرسة، توصل كل من ريج وركليف **(Raag and Rackliff 1998)** إلى أن العديد من الصبيان أكثر اعتقادًا من البنات بأن آباءهم ربما يتصرفون على نحو سلبى نحوهم عندما ينجذبون نحو اللعب الذى يتخطى النوع. فى الواقع فى هذه الدراسة يؤمن الصبيان بأن الآباء أكثر من أى شخص آخر مألوف بالنسبة لهم (على سبيل المثال الأم، ومن يقوم بالرعاية المنزلية أو جليسة الأطفال فى المنزل، والأخ والأخت، والصديق المفضل) سوف يتصرف بصورة سلبية تجاه لعبهم الذى يتخطى حدود النوع.

ويشير كل من فاجوت وهاجن **Fagot and Hagan (1991)** إلى اختلافات أخرى فى تفاعلات الأمهات والآباء مع الأطفال؛ إذ إن آباء الأطفال فى عمر الثامنة عشر شهرًا يستجيبون بشكل أقل إيجابية تجاه الأبناء الذين يلعبون بألعاب يغلب عليها طابع الإناث، بينما ردود أفعال الأمهات تجاه الأبناء لا تتأثر من خلال اختيار ألعابهم، بالإضافة إلى أن هذين

المؤلفين اكتشافا أن الآباء لديهم تفاعلات أكثر إيجابية (عندما تقارن بالتفاعلات التى يغلب عليها طابع التعليمات أو التفاعلات السلبية) مع الأطفال أكثر من الأمهات ولكن يشتركون فى لعب بدنى أكثر من أبنائهم (**Ross and Toylor 1989**). وأيضًا يبدو أن الآباء يتوقعون أن يكون الأبناء الذكور أقوى بدنيًا وعاطفيًا من البنات، ويظهر هذا التوقع فى شكل وجود فجوة عاطفية بين الآباء والأبناء، ورفض الآباء لعدم اعتماد الأبناء على أنفسهم، إلا أن الأبحاث قد كشفت وجود اختلافات بين تفاعلات الآباء وتفاعلات الأمهات مع أبنائهم الصغار (**Siegal 1987**).

ويقدم منظور مخطط النوع عند بيم **Bem** (الذى تمت مناقشته فى الفصل الثانى) أسلوبًا واحدًا لتفسير ردود أفعال الآباء الأكثر سلبية من الأمهات تجاه لعب الأبناء الذى يتخطى النوع. ولأن مخطط النوع يميل إلى أن يكون أكثر تمركزًا حول الإنسان الذكر **Androcentric**، فإن مدخلها يتنبأ بأن دوافع الذكور لتجنب كل ما يرتبط بالإناث والنزعة النسوية أقوى من دوافع الإناث لتجنب كل ما يرتبط بالذكور والنزعة الذكورية. وقد يكون من المتوقع أن يشجع الآباء هذا التوجه بالنسبة لأبنائهم وأن يكونوا أكثر اهتمامًا من الأمهات باستخدام أبنائهم لخصائصهم الذكورية. وتقدم نظرية التحليل النفسى **Psychonalytic theory** (التى نوقشت أيضًا فى الفصل الثانى) تفسيرًا مشابهًا إلى حد ما. تذكر أن هذا المنظور ينظر إلى هوية نوع الذكر على أنه تم تأسيسه على نحو أقل رسوخًا من هوية نوع الأنثى. ولأن الذكور يمرون بفصل سيكولوجى مؤلم عن أمهاتهم فى سياق تأسيس هوية نوعهم كذكور، فإنهم يتعلمون أن يرفضوا الأنوثة وكل ما يرتبط بالإناث. ويرى

منظرو التحليل النفسى أن الآباء (الرجال عمومًا) ربما يكون لـديهم دافـع نفسى قوى أكثر من الأمهات (السيدات عمومًا) لتعزيـز تمـايزات النـوع داخل أطفالهم. هل هناك عوامل أخرى يمكن أن تفسر هذه الاختلافات بـين الأمهات والآباء؟

قبل تلخيص هذا الجزء، فإنه من المهم أن نضع هذه النتائج فى سياق أكبر. وكما رأينا، فإن نزعة المساواة بين النـوع **gender egalitarianism** فيما يتعلق بتفضيلات الأطفال تمثل معيارًا للوالدين فى الغرب، وهذا المعيار قد أصبح أكثر قوة مع مرور الوقت تقريبًا فى كل مجالات الحياة. وبـالرغم من أن النظر عن قرب إلى استثمارات الأمهات والآباء فى أطفالهم يظهر لنا أن الأبناء ربما يتم تفضيلهم فى جوانب محددة، فإن هذه الاختلافات ليـست كبيرة (تذكر مناقشتنا فى الفصل الثانى حول الاختلافات الكبيرة بين النـساء والرجال). وبالإضافة إلى ذلك يلاحظ كل من ريلى وبيانشى **Raley (2006) and Bianchi** أن اختلافات النوع غالبًا ما تحظى باهتمام الباحثين أكثر من التشابهات، ولذلك فإن الاختلافات التى نوقشت سابقًا يجب أن تفهم بجانـب الاعتراف بأن مشاركة الوالدين مع أطفالهم كانت ذات طابع حيـادى علـى أساس النوع أكثر مما تباينت.

تحويل الانتباه إلى الأطفال: تعلم النوع

بالرغم من أن الوالدين يقومان بدور حاسم فى تشكيل خبرات النـوع لدى أطفالهم، فإن الأطفال أنفسهم تزداد مهاراتهم فى فك شفرة رسائل النوع

فى العالم من حولهم. وبينما تبدأ عملية "التنشئة الاجتماعية للذات" فى مرحلة الطفولة، فإنهم يكتسبون هوية النوع، ومن ثم يصبح الأطفال مشاركين نشطاء **Active Participants** فى عملية التنشئة الاجتماعية. وعندما يبلغون سن الثالثة، فإن معظمهم يستطيعون أن يحددوا ما إذا كانوا ذكورًا أو إناثًا بشكل صحيح كما يستطيعون تحديد نوع الآخرين وما إذا كانوا متشابهين معهم أو مختلفين عنهم. **(Maccoby 1998)** وكما رأينا فى الفصل الثانى، فإن هذه القدرة على تحديد الذات كأنثى أو ذكر تعبر عن تشكيل هوية النوع **the formation of gender identity**. إن قدرة الأطفال على تحديد الذات كأنثى أو ذكر يؤثر على تفضيلاتهم لأصدقاء اللعب، فالأطفال الذين يدركون نوعهم يكونون أكثر ميلاً لتفضيل أصدقاء اللعب من نفس الجنس وألعاب يغلب عليها طابع النوع **gender – typed toys** بالمقارنة بالأطفال الذين لم تنمو لديهم هوية النوع.

ويتعلم الأطفال أيضًا وضع إشارات "الذكر" و"الأنثى" للآخرين، مستخدمين خصائص مثل الملابس وطريقة تصفيف الشعر **(Coltrane 1998)** ويتعلمون الصور النمطية للنوع **Gender Stereotypes**. ويمكن أن تشير الصور النمطية للنوع إلى الخصائص المرتبطة بكل نوع مثل الاعتقاد بأن البنات يتمتعن بالرقة، وتشمل اعتقادات حول الأنشطة المناسبة لكل نوع مثل الاعتقاد بأن عربات النقل الصغيرة تناسب الصبيان. ومع بداية بلوغ السنة الثالثة من العمر، على سبيل المثال، "يقوم الأطفال بتصنيف الصور فى بنود تتمثل فى المطرقة وكرة البيسبول والفانلة ورابطة العنق وماكينة الحلاقة

وكريم الحلاقة ووضعهم فى صندوق للرجال، وفى المقابل يضعون صـــورًا مثل الفستان ومكنسة التنظيف وإناء الطهى وأدوات التجميل وحقيبة اليد فـــى صندوق للنساء (Maccoby 1998, p. 165). وبمجرد أن يقوم الأطفال بتحديد إشارات النوع للفئات والأنشطة، فإنهم يستخدمون هذه الإشـــارات لتوجيـــه تفضيلاتهم وتوقعاتهم للآخرين. ويوضح كل مـــن مـــارتن وإســـنبد وروز (Martin, Eisenbud and Rose 1995, p. 1454) أن هذه العمليـــة "ســـوف تبرر للبنت أن الدمية بمثابة شيء عادة ما تحبه الفتيات، أنا فتاة، ولذلك فغالبًا سوف ألعب بالدمية. وفى بعض المواقف، فإن هذا النمط من التبرير ربمـــا يصبح شيئًا مكتسبًا، وبالتالى سوف يحدث بصورة تلقائية تقريبًا".

إن الأطفال الصغار لا يقومون بربط كل شيء أو نـــشاط أو خاصـــية بنوع محدد بالطبع، إلا أنه بمجرد أن تحدث مثل هذه الارتباطات، يشير كل من مارتن وإسنبد وروز (Martin, Eisenbud and Rose, 1995, p. 1468) إلى ما يطلق عليه "الاستنتاج استنادًا للنـــوع" **gender Centeric reasoning** (أى أن ما يحبه نوع ما لا يحبه الآخر: إن ما يحبه شخص من نـــوع مـــا، سوف يحبه أيضًا الآخرون من نفس النوع). ومن المرجح أن يستخدم ذلـــك الأطفال الصغار على وجه الخصوص؛ إذ إن الأطفال الذين لهـــم خلفيـــات متشابهة ويتعرضون لرسائل ثقافية متماثلة يميلون إلى الموافقة على محتوى هذه الارتباطات الخاصة بالنوع الموجودة بالفعل، ومن ثم يستخدمون هـــذه المعلومات لتنظيم عالمهم الاجتماعى. إن الأطفال مدركون لتوقعات مجتمعهم المرتبطة بالنوع ويستطيعون ربط هذه التوقعات بمجموعـــة واســـعة مـــن الأنشطة والأشياء الثقافية.

تبدو الصور النمطية للنوع أكثر رسوخًا بين الأطفال فى سن الخامسة حتى الثامنة؛ وهى الفترة التى يشير إليها ماكوبى (Maccoby 1998, P. 169) بأنها "من أكثر فترات الحياة تمييزًا بين الجنسين "Sexist"، وأنها الوقت الذى يُنظر فيه إلى الانحرافات عن الصور النمطية للنوع على أنها خاطئة بالتأكيد وليست مجرد تضليل" (التأكيد فى الأصل). إن الأطفال فى هذه المجموعة العمرية ليس لديهم القدرة على التمييز بين الجنسين بأية طريقة قصدية بالطبع، بل على العكس فإنهم يستخدمون على نحو نشط الصور النمطية للنوع المترسخة من خلال بيئاتهم الثقافية ويستخدمون النوع لتنظيم المعلومات حول الأفراد والأشياء. إن قدرة الأطفال على عمل تلك الأشياء شىء رائع، فالعديد من ارتباطات النوع التى اكتسبوها لم يتعلموها من خلال الملاحظة المباشرة، وإنما من خلال الاستدلال Inference والاستنتاج Reasoning. وكما يسأل كل من فاجوت ولينبش وأوبولى (Fagot, Leinbach and O'Boyle, 1992, P. 229) كيف إذن يمكننا أن نفسر ربط الأطفال بين "الدب العنيف" والصبيان وبين "القطة الرقيقة" والبنات ؟ إن قدرة الأطفال ورغباتهم لعمل مثل هذه الارتباطات تدلان على أنهم فى الواقع تعلموا جزءًا من رسائل ثقافتهم الخاصة بالنوع، أى إنهم أدركوا الأبعاد الاجتماعية للنوع ومع مرور الوقت، عندما يبدأ الأطفال فى النضج، فإن أفكارهم الخاصة بالأنشطة والسلوكيات المناسبة للنوع تنمو بصورة أكثر نضجًا ويكونون أقل ميلاً للإيمان بأن الصور النمطية للنوع يجب دائمًا أن نلتزم بها.

تعد النقطة الأخيرة حول تصنيف النوع والتصوير النمطي فيما بين الأطفال إشارة جديرة بالملاحظة: وهناك بعض الشواهد على أن قدرة الأطفال على تحديد إشارات النوع ودرجة استيعابهم للصور النمطية للنوع تتأثر بسلوكيات الوالدين. وتوصل كل من فاجوت ولينبش وأوبولي (Fagot, Leinbach, and O'Boyler 1992, P. 229) إلى أن الأطفال الذين يطلقون عليهم "مستخدمي الإشارات في سن مبكرة" كانوا من المرجح أن ينتمون إلى أسر معيشية كانت فيها الأمهات يشجعن أكثر على اللعب الذي يغلب عليه طابع النوع ويعتنقن أكثر الاتجاهات تقليدية للنوع مقارنة بغيرهم من الأطفال. وتفترض هذه النتائج أن قدرة الأطفال ورغباتهم في استخدام النوع كأساس لعمل الاختيارات وتنظيم المعلومات يختلف باختلاف سمات الوالدين. وليس من المدهش أن الأطفال الذين يكبرون في بيوت تفترض أن النوع يقوم بدور مهم في الحياة اليومية ربما يعتمدون عليه في حياتهم الشخصية أكثر مما يفعل الأطفال الذين ينظرون للنوع على أنه أقل أهمية في حياتهم اليومية. وربما يفسر لنا ذلك لماذا توصلت بعض الدراسات على الأقل إلى أن الأطفال البيض – وبالأخص الذين ينتمون إلى خلفيات اجتماعية واقتصادية أرقى – يعبرون عن الرؤى النمطية للنوع أكثر مما يفعل الأطفال الأمريكيون الذين لديهم أصول إفريقية وينتمون إلى خلفيات اجتماعية واقتصادية أقل (Bardwell, Cochran, and Walker 1986). إن أعضاء الجماعة الاجتماعية المهيمنة dominant social group ربما يكونون أكثر اعتناقاً للقيم المجتمعية التقليدية والمعايير بالمقارنة بأعضاء الفئات الاجتماعية الأخرى.

الطفولة وأهمية القرناء من النوع نفسه

تعد مشاركة القرناء بمثابة جانب آخر مهم لخبـرات الطفولـة حـول النوع، وعندما ينتقل الأطفال من مرحلة الطفولة إلى سنوات عمر مـا قبـل المدرسة ومرحلة المدرسة، تتضمن النسبة الأكبر من ألعـابهم وتفـاعلاتهم أطفالاً آخرين مثل الإخوة والأخوات والقرناء. وبالطبع يظل للوالدين أهميـة فهما يؤثران على اختيار أطفالهما لزملاء اللعب، ولكن أدوارهما المباشرة فى عمليات التنشئة الاجتماعية تصبح جزئيًا أقل أهمية.

وتتمثل أكثـر الجوانـب التـى خـضعت للدراسـة والتـى تتعلـق بعلاقات الأطفال بأقرانهم، تتمثل فى طبيعتهم الانعزالية على أساس نـوعهم **Gender-Segregated nature**. إن دراسات انعزال النوع أحيانًا تعتمد على الإطار الفردى فى محاولة لفهم لماذا يفضل البنات والصبيان أصدقاء اللعب من نفس النوع. إلا أن هذا البحث عادة ما يتبنى المدخل التفاعلى بشكل أكبر من خلال التركيز على العلاقات الاجتماعية لجماعـات الطفولـة وطبيعـة التفاعل فيما بين هذه الجماعات.

وعند بلوغ الثالثة من العمر تقريبًا، فإن كلاً مـن البنـات والـصبيان يفضلون أصدقاء اللعب من نفس النوع بالرغم من أن تفضيلات البنات تظهر أولاً **(Fagot and Leinbach 1991)**، وهذا التفضيل للقرناء من نفس النـوع يستمر حتى دخول الأطفال للمدرسة، وعمومًا يظل مستمرًا حتـى مرحلـة

المراهقة: "فى الواقع وتقريبًا فى جميع المواقف المدرسية التى تتاح فيها الفرصة للأطفال من سن الثالثة وحتى المرحلة الثانوية لاختيار رفاق من نفس العمر، تظهر البنات رغبة قوية فى أن يكُن مع البنات، ويظهر الصبيان رغبة قوية فى أن يكن مع الصبيان" (Thorne 1993, P. 46). إن انعزال النوع من الطفولة يخدع الباحثين جزئيًا لأنه تلقائى ويعكس تفضيلات كل من البنات والصبيان (Throne 1993). كما أن انعزال النوع بين الأطفال يظهر فى المواقف التى يكون فيها عدد أقل من البالغين حاضرًا أكثر مما يظهر فى المواقف التى يكون فيها البالغون فى موقع مسئولية. (على سبيل المثال فى أرض الملعب فى مقابل حجرة الدرس). ويظهر تفضيل القرناء من نفس النوع فيما بين الأطفال فى العديد من المجتمعات بما فيها المجتمعات غير الصناعية (Maccoby 1998).

إن انعزال جماعات القرناء الأطفال يضيف بعدًا آخر من التعقيد لفهمنا لعملية التنشئة الاجتماعية ويضع أمامنا تحديًا لفهم مجموعة كبيرة من العلاقات الاجتماعية التى يكون الأطفال جزءًا منها. وبسبب انعزال النوع، فإن الكثير مما يتعلمه الأطفال من القرناء يكتسب من سياق يكون فيه هؤلاء القرناء من نفس النوع. فالصبيان تنشأوا Socialized من خلال الصبيان الآخرين ومعهم، بينما التنشئة الاجتماعية للبنات تكون من خلال البنات ومعهن، وهذا يتضمن أن محتوى ما يتم تعلمه يتباين أيضًا بتباين النوع. ومن النتائج المهمة لذلك أن البنات والصبيان يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد "غرباء مألوفين"، Familiar Stranger "أى أشخاص يتكرر وجودهم فى

حياتهم repeated Physical Proximity ويلاحظ كل منهم الآخـــر، ولكـــن لديهم معرفة حقيقية ضئيلة عن شخصية كل منهم" (Thorne 1993, P. 47). وبالرغم من أن انعزال النوع فى مرحلة الطفولة لا يكون كاملاً بأى حال من الأحوال، وأن الصبيان والبنات يكون لديهم فرص للتفاعــل مـــع بعـــضهم البعض، فإن صداقاتهم وروابطهم القريبة تكون مع قرناء من نفس النوع.

إن تفضيل الأطفال للقرناء من نفس النوع قد فسر من خـــلال طـــرق عدة. ربما تعكس هذه الاختيارات اختلافات النـــوع فـــى أســـلوب اللعـــب، فالأطفال يختارون التفاعل مع هؤلاء الذين يكون أسلوب لعبهم أكثر تمـــاثلاً معهم. ويرى البحث أن جماعات الصبيان تلعب على نحو مختلف بالمقارنـــة بجماعات البنات (Maccoby 1998)، وأن هذه الاختلافات فى أسلوب اللعب يمكن أن تفسر جزئيًا تفضيلات الأطفال للقرناء من نفس النوع. إن النظريات المعرفية للتنشئة الاجتماعية للنوع تقدم لنا تفسيرًا بديلاً فنـــرى أن تفـــضيل الطفل للقرناء من نفس النوع يرتبط باتجاه أكثر عمومية بتفضيل وتقدير من يصنف على أنه أكثر تشابهًا معه بغض النظر عن أسلوب اللعب.

ويستنتج كل من ألكسندر وهانس (Alexander and Hines 1994) أن كلا التفسيرين لتفضيلات الأطفال لأصدقاء اللعب من نفس النوع له بعـــض المصداقية، فقد قام الباحثان بمقابلة أطفال تتراوح أعمارهم ما بين الرابعـــة والثامنة للتعرف على تفضيلاتهم فيما يتعلق بتـــصوراتهم لـــزملاء اللعـــب، ووجدا أن أسلوب اللعب كان أكثر ارتباطًا بتفضيلات الـــصبيان لأصـــدقاء اللعب منه بتفضيلات البنات، فقد كان الصبيان من كـــل الأعمـــار يميلـــون

لاختيار اللعب مع بنات يستخدمون أسلوب لعب ذكورى أكثر مما يميلون للعب مع الصبيان الذين يستخدمون أنماط لعب يغلب عليها الطابع الأنثوى. وعلى النقيض، فإن العوامل التى تشكل تفضيلات البنات تتغير مع العمر. واتساقًا مع التفسيرات النظرية المعرفية، فإن البنات الأصغر سنًا يخترن أصدقاء اللعب على نحو تخيلى اعتمادًا على النوع بدلاً من أسلوب اللعب، بينما أسلوب اللعب لديه تأثير أقوى على تفضيلات البنات الأكبر سنًا. وتفترض هذه الدراسة أنه ليس هناك نظرية بمفردها تستطيع أن نعتمد عليها فى تفسير تفضيلات الأطفال لأصدقاء اللعب من نفس النوع.

تجاوز حدود النوع

عُد بذاكرتك إلى الوراء، وفكر مرة أخرى فى مرحلة طفولتك المبكرة، هل تنطبق عليك النماذج التى تم وصفها هنا؟ إذا كنت أنثى، هل كانت معظم صديقاتك من البنات؟ هل كنت تلعبين بالعرائس أكثر من العربات؟ ولو كنت ذكرًا، هل ذكريات أصدقائك فى مرحلة الطفولة المبكرة معظمها تتكون من الصبيان؟ مع من كنت تلعب ألعابًا مثل البسيبول أو رياضات أخرى؟ البعض منكم سوف تكون إجابته "بنعم" عن هذه الأسئلة وسوف يرى خبرات طفولته قد انعكست فى الصفحات السابقة. إلا أنه بالنسبة للبعض الآخر فإن النماذج العامة التى كشفها علماء الاجتماع سوف تتعارض مع ذكريات طفولتهم، وعلاوة على ذلك فبغض النظر عن خبراتنا الشخصية فغالبًا ما نتذكر جميعًا بعض قرناء الطفولة الذين يفضلون اللعب مع النوع الآخر، والذين كان لديهم اهتمام قليل بالأنشطة المناسبة للنوع.

إن خبرات الأطفال الذين يتجاوزن بصورة روتينية حواجز النوع كانوا محل اهتمام خاص للباحثين. وعندما قامت ثورن **Thorne** بإجراء بحث على أطفال المدرسة الابتدائية فى أوائل التسعينيات من القرن العشرين، توصــلت إلى أن العديد من البنات فى دراستها قد تجاوزن حدود النوع فى الملعب وفى المواقف الأخرى داخل المدرسة، فكنّ يقمن باللعب بانتظام مع الصبيان، وكن يجلسن معهم فى الكافيتريا، على الرغم من أنهم كانوا يفعلون ذلك مع البنات بسهولة أيضًا. وعلاوة على ذلك، توصلت ثورن إلى أن البنات كن أكثر ميلاً من الصبيان للالتحاق بالأنشطة الخاصة بالنوع الآخر. وعلى النقــيض، لــم يُخف الصبيان عدم رغبتهم فى اللعب مع البنات، وكثيرًا ما كانوا يتجنبــون الاشتراك فى ألعاب البنات. وعلاوة على ذلك، فإن الصبيان عنــدما كــانوا يحاولون أن يشاركوا فى أنشطة البنات، فإنهم عادةً ما كانوا يفعلــون ذلــك بشكل غير منتظم ولم يشاركوا بشكل جاد.

إن اختلافات الجنس فى تجاوز حدود النوع تتسق مع المادة التى قدمت فى هذا الفصل. يبدو أن البنات يواجهن ضغطًا أقل من الــصبيان للالتــزام بالصور النمطية للنوع، كما أنهن أكثر ميلاً لتجاوز حدود النوع من الصبيان، ولا تُنتقد مشاركتهن فى أنشطة وألعاب النوع الآخر مثلمــا تُنتقــد مــشاركة الصبيان. إن التنشئة الاجتماعية للنوع التى تحدث أثناء فترة الطفولة تظهــر لنا أنها تفرض على الصبيان قيودًا أكثر من تلك التى تفرضها على البنــات. فالوالدان والقرناء يراقبون سلوك الصبيان وأنشطتهم عن قرب للتأكــد مــن مدى ملاءمتهم للنوع أكثر مما يراقبون أنشطة البنات. وبالتالى فعلى الــرغم

من أن كلا النوعين يتعرضان لعملية التنشئة الاجتماعية، فيبدو أن الخيارات المتاحة أمام البنات أكثر من تلك المتاحة أمام الصبيان.

هل هذه الاختلافات عامة؟

إن معظم البحوث التى نوقشت فى الأجزاء السابقة أجريت فى أمريكا الشمالية على عينات كانت معظمها (وإن كانت ليست كلها) من البيض. إذن، هل النتائج والنماذج التى وضعت هنا يمكن أن تعمم على ثقافات أخرى؟ إن الإجابة عن هذا السؤال لا يمكن أن تكون ببساطة "نعم" أو "لا". فقد توصلت دراسة شاملة ومتعمقة للأطفال فى ست ثقافات (الهند، وأوكيناوا، والفلبين، والمكسيك، وكينيا، والولايات المتحدة) إلى وجود بعض التشابهات فى نماذج سلوك النوع عبر المجتمعات، ولكن توصلت إلى أن "الاختلافات لم تكن متسقة أو كبيرة إلى الحد الذى يتضح فى دراسات الأطفال فى أمريكا وغرب أوروبا" **(Whiting and Edwards 1988, p. 296)**.

وبصفة عامة، توصل هؤلاء الباحثون إلى أن البنات أظهرن سلوكيات أكثر تهذيبًا من الصبيان، بينما ألعاب الصبيان كانت أكثر عدوانية (على سبيل المثال القوة والفوضى) وبحثًا عن السيطرة **dominance - Seeking** بالمقارنة بألعاب البنات. ويستنتج كل من ويتنج وإدوارد **Whiting and Edwards** أن هذه الاختلافات العامة فى النوع تعكس بعض التشابهات فى "سياقات عملية التنشئة الاجتماعية" – أى فى البيئات المتعلمة – عبر الثقافات. وعمومًا، تميل البنات إلى التفاعل مع الأطفال حديثى الولادة

والأطفال الصغار أكثر مما يفعل من الصبيان، بينما يقضى الصبيان وقتًا أكثر من الوقت الذى تقضيه البنات فى التفاعل مع الأطفال الأكبر سنًا. ولأن كل نمط من التفاعل يميل إلى احتياج أنماط مختلفة من المهارات والقدرات، تتم تنشئة البنات والصبيان تنشئة مختلفة إلى حد ما فيكتسبون تفضيلات وأساليب تفاعل مختلفة. واتساقًا مع هذا الرأى، توصل كل من ويتنج وإدوارد Whiting and Edwards (1988) إلى أنه فى المجتمعات التى يكون من المتوقع فيها أن يشارك الصبيان فى المهام المنزلية التى تشمل رعاية الأطفال، يكون هناك اختلافات أقل بين البنات والصبيان. وبالرغم من أن هناك بعض التشابهات الكبيرة فى التنشئة الاجتماعية للنوع عبر الثقافات، فإن المجتمعات تختلف فى حجم اختلافات النوع فى السلوك، وهذه الاختلافات غالبًا ما تكون بسيطة، فى المتوسط، بالمقارنة بما توضحه الدراسات التى ركزت بصورة منفردة على أمريكا الشمالية.

إعادة النظر فى التنشئة الاجتماعية للنوع فى مرحلة الطفولة

لم تكن عملية التنشئة الاجتماعية متسقة على نحو كلى كما أنها ليست شاملة تمامًا ولا تتم بصورة كاملة، وهذا التضارب والخلل فى عملية التنشئة الاجتماعية ينبثق من عوامل عدة. فعلى سبيل المثال ربما يتلقى الأطفال أنماطًا مختلفة من الرسائل من العوامل المختلفة للتنشئة الاجتماعية فى حياتهم. إن الكارتون الذى يقدم فى صباح يوم السبت ربما يقدم للأطفال صورًا مختلفة حول السلوك المتوقع لكل من البنات والصبيان عما يقدمه

الوالدان، بالإضافة، إلى أن الأطفال ليسوا شرائح بيضاء blank Sltes، فالأمزجة – التى يؤمن الكثيرون بأنها تتشكل جزئيًا من خلال العوامل الوراثية – تشكل ما يتعلمه الأطفال وكيفية تفسيرهم لرسائل النوع. والأكثر أهمية من ذلك، كما رأينا هو كيفية تنشئة الأطفال وأيضًا محتوى رسائل النوع التى يتلقونها لأنها تختلف لعدة عوامل مثل العرق، والسلالة، والطبقة الاجتماعية، والدين ... إلخ. ولذلك فإن تنشئة أى فردين بنفس الطريقة أمر مشكوك فيه، ولهذه الأسباب كلها لا يجب أن نتوقع أن أنماط النماذج التى تم الكشف عنها فى البحث السوسيولوجى يمكن أن تحوى كل التباينات والتعقيدات فى خبرات الطفولة للذكور والإناث.

تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية والأسرة

تعد تربية الطفل أحد الأنشطة العديدة التى توجد داخل الأسر. إن الحفاظ على الأسرة المعيشية يحتاج إلى أن يحافظ البالغون على إنجاز العديد من المهام الأخرى. ويعدّ تقسيم العمل داخل الأسرة (أو ما يطلق عليه أيضًا تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية **Household division of Labor**) أحد الموضوعات التى عادةً ما يدرسها علماء الاجتماع المهتمون بالنوع والحياة الأسرية، ويعد أساسًا لفهم التغيرات فى العمل والأسرة التى وصفت فى الفصل السابق. نحن نعلم أن زيادة مشاركة المرأة فى القوة العاملة قد غير على نحو أساسى من بناء الأسرة وتكوينها. ولكن كيف أثر هذا التغير فى الأنماط الأخرى من الأنشطة التى يشترك فيها النساء والرجال فى المنزل، وما هى العوامل التى تشكل مشاركة كل نوع فى هذه الأنشطة؟

الوقت المبذول فى العمل المنزلى ورعاية الطفل

من أجل دراسة تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية، فإن الباحثين يجب أن يحددوا ما هى الأنشطة التى ينظر إليها على أنها عمل منزلى. هل يجب أن نركز فقط على الأنشطة التى تتضمن عملاً بدنيًا مثل الطهى أم التنظيف، أم هل نركز على "العمل العاطفى" الذى يقدم الدعم ويبرز الرعاية للآخرين؟ هل رعاية الطفل شكل من أشكال العمل المنزلى، أم هل يمكن أن ننظر إليها على أنها شىء آخر؟ بينما يعد عملاً منزليًا قد يتباين جزئيًا عبر الدراسات، فإن معظم الباحثين عرفوا العمل المنزلى "بأنه عمل غير مدفوع الأجر يبذل من أجل المحافظة على أعضاء الأسرة والمنزل أو المنزل فقط" **(Shelton and John, P. 229)**

يستخدم العلماء الاجتماعيون الذين يدرسون الأنشطة اليومية للأفراد سجلات يومية **Time diaries** مدوَّن فيها الوقت لجمع معلومات حول كل الطرق التى من خلالها يقضى الأفراد أوقاتهم خلال الأربع وعشرين ساعة فى اليوم. ونتائج تلك المنهجية تكون دقيقة لأن المعلومات سوف تدون حول كمية الوقت المبذول فى الأنشطة المتعددة وذلك بدلاً من المسوح التى يُطلب فيها من الأفراد تذكر الأحداث الماضية. إن تلك السجلات تمكن الباحثين أيضًا من جمع معلومات حول الوقت المبذول فى كل نشاط محدد مثل مشاهدة التليفزيون أو الأكل بدلاً من عرض فئات واسعة للسلوك (على سبيل المثال التسلية). إلا أن أحد القيود على السجلات اليومية المدون فيها الوقت تتضمن فقط الأنشطة الأساسية وليس المهام المتعددة التى عادةً ما تكون نموذجية للعديد من الوالدين (على سبيل المثال طهى الغذاء فى أثناء مراقبة الأطفال).

وهناك بعض التغيرات المهمة فى العمل المنزلى لدى كل من النساء والرجال خلال العقود القليلة الماضية، وذلك على الرغم من أن المرأة تظل تنجز أعمالاً روتينية داخل الأسرة المعيشية أكثر مما يفعل الرجل. ولكن قد تراجع حجم الوقت الذى تبذله المرأة فى العمل المنزلى مع مرور الوقت، بينما نجد ارتفاعًا فى نسبة مشاركة الرجل. ويوضح لنا الجدول (٥ – ١) متوسط كمية الوقت الذى يبذله الرجال والنساء فى الأنشطة مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر خلال أربعة عقود عبر ست عشرة دولة (Gauthier, Smeeding and Furstenberg 2004). ففى الستينيات من القرن العشرين، كان الرجل المتزوج (أو المتعايش) الذى يعمل فى وظيفة بدوام يقضى حوالى ساعة ونصف كل يوم لإنجاز العمل المنزلى وحوالى ثمانى ساعات فى اليوم داخل العمل مدفوع الأجر، بينما كانت المرأة التى تعمل فى وظيفة بدوام كامل تقضى فى العمل مدفوع الأجر ساعات أقل من تلك التى يقضيها الرجل (حوالى ساعتين ونصف الساعة)، وتخصص ثلاث ساعات إضافية للعمل المنزلى. ومع حلول التسعينيات من القرن العشرين كان الرجل يعمل أكثر من ساعتين فى اليوم للعمل المنزلى، بينما كانت المرأة تقضى أقل من ثلاث ساعات ونصف الساعة فى اليوم للاشتراك فى هذا النشاط.

ويظهر فى الشكل (٥ – ١) بيانات أكثر حداثة تم جمعها فى الولايات المتحدة. ويوضح لنا هذا الجدول استخدام الوقت للأمهات والآباء المتزوجين الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥ – ٤٥) والذين يعملون فى وظائف بدوام كامل. وبالمقارنة بالسيدات المتزوجات، فإن الرجال المتزوجين يقضون حوالى ساعة إضافية فى اليوم فى العمل المدفوع الأجر (٩,١ ساعة فى مقابل ٨,١ ساعة) وحوالى نصف ساعة فى اليوم للاشتراك فى أنشطة وقت الفراغ (٢,٣ ساعة فى مقابل ٢,٩ ساعة). بينما تقضى السيدات ساعات أكثر من الرجال فى إنجاز الأنشطة داخل الأسرة المعيشية والرعاية الأساسية للطفل وشراء البضائع والخدمات.

جدول (٥ – ١):

متوسط الوقت الذى يبذل على أنشطة محددة بالنسبة للآباء المتزوجين أو المتعايشين من أعمار (٢٠ – ٤٩) سنة ولديهم على الأقل طفل واحد دون سن الخامسة على أساس الجنس والحالة الوظيفية.

Sex and employment status[a,b]	*Decade*[c]	*PAID*	*EDUC*	*HOUSE*	*CCARE*	*TV*	*FREE*	*SLEEP*	*EAT*	*PERS*	*TOTAL*[d]
Men											
Full-time	1960s	8.06	0.21	1.54	0.50	1.23	2.49	8.07	1.15	0.74	24.0
	1970s	6.84	0.18	1.59	0.49	1.67	2.86	8.06	1.24	0.86	24.0
	1980s	6.68	0.08	1.84	0.75	1.76	3.08	6.96	1.01	1.71	24.0
	1990s	6.69	0.09	2.13	1.16	1.73	2.69	7.77	1.08	0.65	24.0
Women											
Full-time	1960s	5.66	0.10	4.67	1.40	0.79	1.71	7.83	1.06	0.78	24.0
	1970s	4.71	0.14	3.90	1.31	1.07	2.43	8.16	1.13	0.97	24.0
	1980s	4.08	0.06	3.85	1.90	1.22	2.85	6.88	0.97	2.04	24.0
	1990s	4.81	0.11	3.44	2.20	1.14	2.41	7.98	1.09	0.80	24.0
Nonemployed	1960s	0.19	0.01	7.21	2.36	1.16	2.26	8.59	1.47	0.74	24.0
	1970s	0.21	0.10	5.76	2.26	1.72	3.09	8.40	1.39	0.91	24.0
	1980s	0.27	0.15	5.13	2.77	1.63	3.48	7.43	1.15	1.83	24.0
	1990s	0.29	0.15	4.96	3.36	1.58	3.29	8.27	1.27	0.79	24.0

تابع جدول (٥ – ١):

Sex and employment status[a,b]	Decade[c]	PAID	EDUC	HOUSE	CCARE	TV	FREE	SLEEP	EAT	PERS	TOTAL[d]
All	1960s	1.81	0.05	6.36	2.08	1.10	2.14	8.35	1.36	0.76	24.0
employment	1970s	1.43	0.10	5.21	1.97	1.58	2.99	8.29	1.33	0.93	24.0
statuses	1980s	1.85	0.10	4.62	2.38	1.49	3.18	7.35	1.10	1.78	24.0
	1990s	2.12	0.12	4.44	2.80	1.39	2.94	8.19	1.18	0.78	24.0

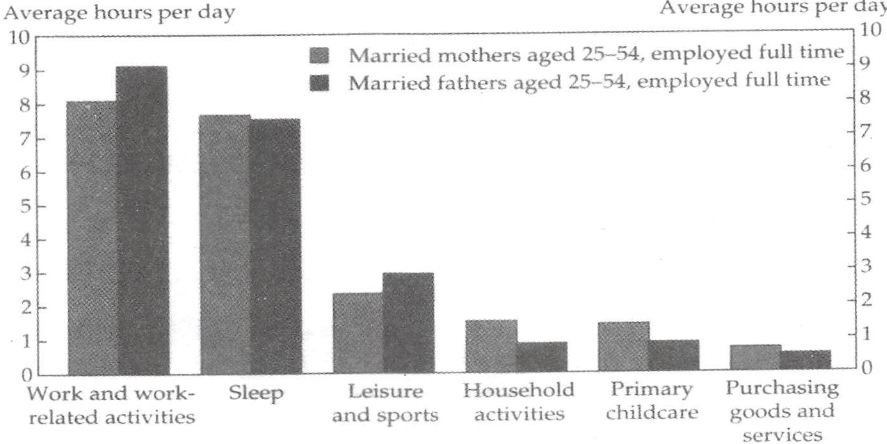
ملحوظة: العمل مدفوع الأجر يشمل الوقت الذى يُقضى على وظائف أولى وثانية وتشمل الوقت الإضافى والراحة والسفر من وإلى العمل.
المدفوع= العمل مدفوع الأجر. التعليم. العمل المنزلى. رعاية الطفل. التليفزيون. الراحة وقت الترفيه. النوم. النوم القصير. الوجبات فى المنـــزل.
أنشطة الرعاية الشخصية الأخرى (الاستحمام. الملابس، تلقى الرعاية الطبية).

A متوسط عبر السبع أيام فى الأسبوع. والمتوسط لم يأخذ فى الاعتبار حجم العينة فى كل مسح.
B العمل بنظام الساعات الكاملة تشير إلى الشخص الذى يعمل ٣٠ ساعة فأكثر فى الأسبوع. إن المكانة الوظيفية تم الاستعلام عنها فى ســؤال حـــول الأنشطة الرئيسية للمستجيبين خلال أسبوع المسح وعلى الرغم من أن بعض الأفراد قد أجابوا بأنهم خصصوا وقتا للعمل بأجر فى اليوميات.
C إن مسموح التسعينيات قد شملت المملكة المتحدة ٢٠٠٠.
D إن الإجمالى قد لا يتضمن ٢٤ ساعة لأن هناك عدد من الأنشطة الصغيرة لم تُصنف وقد وضعت فى فئات مختلفة.

المصدر:

Anne Gauthier, timothy m. smeeding. And frank f. Furstenberg, jr. 2004. "are parents investing less time in children? Trends un selected industrialized countries, "population and development review 30: 647 – 671 9table 1, p. 658).





شكل (٥ – ١): مقارنة متوسط الساعات التى تقضى فى اليوم على الأنشطة المختارة للآباء والأمهات المتزوجات

ملحوظة: تعبر البيانات عن متوسط جميع أيام الأسبوع التى قام فيها الأفراد بأداء بعض العمل على الأقل. جميع فئات الأنشطة – باستثناء النوم – تتضمن السفر باعتباره جزءًا من هذه الأنشطة. تعبر البيانات عن الآباء الذين لديهم أبناء بيولوجيين أو أبناء أزواج، أو أبناء بالتبني يعيشون فى الأسرة المعيشية ويبلغون من العمر سبعة عشر عامًا أو أقل من ذلك.

المصدر:

Mary Dorinda Allard and Marianne Janes. 2008. "Time use of working parents: a visual essay." Monthly Labor Review 131: 3 – 14 (p.7).

وهذه الانخفاضات فى ساعات السيدات المخصصة للعمل داخل الأسرة المعيشية لم تمتد إلى رعاية الطفل. فكل من النساء والرجال يخصصون ساعات أكثر للأطفال مما كانوا يفعلون فى الماضى، وينطبق ذلك حتى على السيدات اللاتى يعملن فى وظائف بدوام كامل. ويقوم الوالدان بتخصيص وقت أكبر للأطفال من خلال تقليل كمية الوقت الذى يبذلونه فى عمل الأنشطة الأخرى التى تشمل وقت الفراغ والأنشطة الشخصية

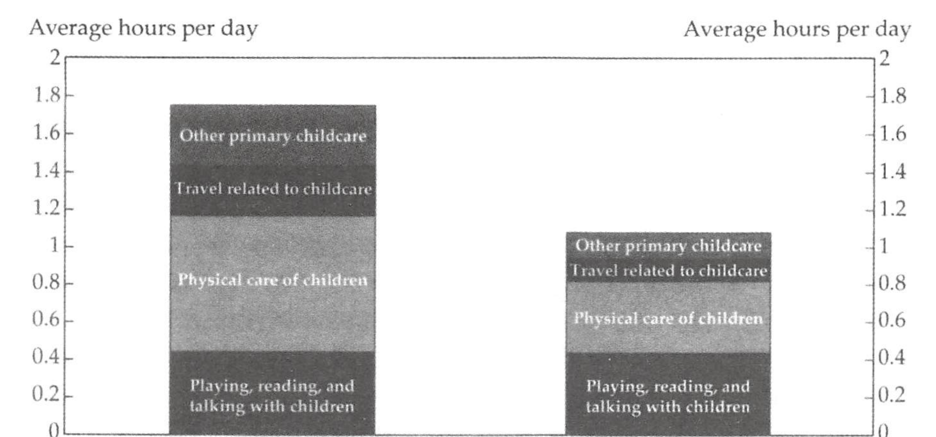
(Gauthier, Smeeding, and Furstenberg 2004). وإذا نظرنا مرة أخرى إلى الجدول (٥ – ١) يمكننا أن نرى أن الرجال الذين يعملون فى وظائف بدوام كامل قد زادت مشاركتهم فى رعاية الطفل من خلال إضافة ساعة ونصف، بينما السيدات اللاتى يعملن فى وظائف بدوام كامل قد أضفن أقل من ساعة فى اليوم إلى الوقت الذى يقضينه فى رعاية الأطفال. وحتى بالنسبة للسيدات اللاتى لا يعملن، فإن الوقت الذى يقضينه مع الأطفال قد ازداد فيما بين الستينيات والتسعينيات من القرن العشرين طبقًا لهذه البيانات. وتتسق هذه النتائج مع الدراسات التى أجريت داخل الدولة، فعلى سبيل المثال، يُظهر البحث الذى أجرى فى الولايات المتحدة أن الأطفال فى الأسر المكونة من الوالدين Two – Parent Familirs يقضون وقتًا أكثر مع والديهم اليوم بالمقارنة بفترة الثمانينيات من القرن العشرين (Bianchi 2000; Sandberg and Hofferth 2001) وقد وجدت نماذج متشابهة فى المملكة المتحدة (Fisher, McCulloch, and Gershuny 1999).

تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية: الرعاية والإصلاح:

فى الأجزاء الأولى من هذا الفصل، ذكرنا أن الأبناء والبنات من المرجح أن يخصص لهما أعمال روتينية منزلية. إنه ليس من المستغرب أن هذا النمط لكل نوع يقوم بمهام مختلفة يمتد إلى البالغين أيضًا. إن العمل المنزلى مثل العمل المدفوع الأجر يقسم على أساس النوع. ومثلما يمكن اعتبار توزيع وقت الفرد للعمل مدفوع الأجر فى مقابل العمل غير مدفوع

الأجر فى المنزل شكلاً من أشكال التخصص، يمكن اعتبار توزيع الوقت فى المنزل لنمط من الأنشطة (على سبيل المثال الطهى) فى مقابل الآخر (على سبيل المثال إصلاح السيارة) فى الأسرة المعيشية؛ إذ يتخصص كل من النساء والرجال فى أنشطة مختلفة؛ حيث يقوم كل منهما بإنجاز مهام غالبًا ما ترتبط بنوعهم (على سبيل المثال يقوم الرجل بالمهام خارج المنزل ومنها تنظيف الحديقة أو العمل فى السيارة، بينما تقوم النساء بالتنظيف ورعاية الأطفال) (Berk 1985; Blair and Lichter 1991). وتختلف المهام التى يقوم بها النساء والرجال فى جوانب أخرى أيضًا، فالمهام المنزلية التى ينجزها الرجال تتضمن قدرة شخصية أكبر من تلك التى تنجزها النساء، وغالبًا ما يكون لها بداية ونهاية محددتان، وغالبًا ما يكون فيها شىء من الترفيه.

على الرغم من أن الوقت الذى يقضيه كلا الوالدين مع أطفالهم قد زاد مع مرور الوقت، فتستمر المرأة فى تقديم الرعاية للطفل أكثر مما يفعل الرجل. إن حجم الرعاية التى يقدمها الآباء والأمهات تتساوى إلى حد ما مع تقدم الأطفال فى العمر، ولكن حتى أمهات المراهقين لديهن مسئوليات لتقديم الرعاية أكثر من آباء الأطفال فى هذه المجموعة العمرية (Allard and Janes 2008) إن رعاية الأطفال تشمل الأنشطة الروتينية مثل إعداد الوجبات، وغسيل الملابس، والاستحمام ... وهكذا، وتشمل أيضًا اللعب والتفاعل. ويشترك كل من النساء والرجال فى كلا النمطين من الأنشطة ولكن جزءًا من الرعاية التى تقدمها المرأة لطفلها تشمل عناصر غير روتينية. ويعرض لنا الشكل (٥ – ٢) تصنيفات النساء والرجال فى الولايات المتحدة من حيث أنشطة رعاية الطفل.



شكل (٥-٢): مقارنة متوسط الساعات التى تُقضى فى اليوم على أنشطة رعاية الأطفال للأمهات والآباء المتزوجين.

ملحوظة: تعبر البيانات عن الآباء المتزوجين ولديهم أبناء بيولوجيين أو أبناء بالتبنى يعيشون فى الأسرة المعيشية ويبلغون من اثنى عشر عامًا أو أقل من ذلك. تعبر البيانات عن متوسط جميع أيام الأسبوع.

المصدر:

Mary Dorinda Allard and Marianne Janes. 2008. "Time use of working parents: a visual essay." Monthly Labor Review 131: 3 – 14 (p.13).

تفسير مشاركة النساء والرجال فى عمل الأسرة المعيشية ورعاية الطفل

إن دراستنا لتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية قد كشفت لنا كلاً من التغير والاستمرار عبر الزمن. إذ تتضمن التغيرات زيادة معدلات مشاركة الرجل فى كل من العمل المنزلى ورعاية الأطفال، كما تغير سلوك المرأة أيضًا، فأصبحت تقضى فى العمل المنزلى فى الوقت الحاضر وقتًا أقل من

الذى كانت تقضيه فى الماضى ولكنها أصبحت تقضى وقتًا أكبر مع الأطفال. كما حدث تغير أقل فى درجة تخصيص المهام داخل الأسرة المعيشية، فتظل المرأة تعمل فى معظم أنشطة رعاية الطفل وبالأخص المهام البدنية المتعلقة برعاية الأطفال.

ويسعى الباحثون لتفسير هذه النماذج مع الاهتمام بصفة خاصة بالشروط المرتبطة بتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية على نحو متساو. وهذا الاهتمام يدفعه ثلاثة عوامل. أولاً: يريد الباحثون فهم كيف أن الاتجاه نحو مساواة النوع الذى كان أكثر عمومية فى المجتمعات الصناعية قد انعكس فى أنشطة الأسرة المعيشية لدى الرجال والنساء، وإذا ما كان ذلك قد حدث بالفعل. ثانيًا: يهتم الباحثون بنتائج التحول فى أدوار السيدات من تقديم الرعاية إلى دور المعيلة (أو معيلة – تقديم الرعاية) على أدوار الرجل داخل الأسرة، ثالثًا: يهتم هذا الدافع برفاهية لكل من النساء والرجال والأطفال. وكما يفسر هوك **(Hook 2010, pp. 1480 – 1)** إن مزج الرجال والسيدات فى كل من العمل المنزلى والعمل بأجر لا يحدد فقط خبراتهم اليومية فى الحياة، بل يؤثر أيضًا فى مواقفهم الاقتصادية وعلاقاتهم الاجتماعية. إن ازدياد نزعة التخصص من خلال الجنس المرتبطة بكل من الزواج والأبوة، تضع مخاطر اقتصادية للنساء ومخاطر اجتماعية للرجال. وتحدّ مسئولية المرأة فى المنزل من فرصها فى التوظيف والتقدم، كما أن مسئولية الرجل فى توفير الرزق تؤثر على علاقته بالأطفال **(Goldscheider 2000)**.

وهناك العديد من النظريات التى حاولت تفسير الحجم النسبى للوقت الذى يخصصه الرجال والنساء للعمل فى الأسرة المعيشية، فقد حظى مدخل قيود الوقت **The Time Constraints approach** باهتمام كبير. ووفقًا لهذا المنظور، فإن النساء والرجال يقومون بتوزيع وقتهم للعمل داخل الأسرة المعيشية اعتمادًا على قدراتهم الشخصية للعمل وبناء على الوقت المتاح أمامهم (**Hook 2006**). وتتنبأ هذه الرؤية، بأن قضاء المرأة وقتًا أطول فى العمل مدفوع الأجر سوف يترتب عليه قضاؤها وقتًا أقل فى المشاركة فى العمل المنزلى. فى الواقع، أن المرأة التى تعمل من أجل الأجر تنجز ساعات أقل فى العمل داخل الأسرة المعيشية بالمقارنة بربة المنزل التى تعمل طوال الوقت، والمرأة التى تعمل فى وظيفة بدوام جزئى تنجز عملاً أقل فى الأسرة المعيشية بالمقارنة بالمرأة التى تعمل فى وظيفة بدوام كامل. ويعتمد عدد الساعات التى يقضيها الرجال فى العمل داخل الأسرة المعيشية بدوره على متطلبات الوقت بالنسبة لعملهم مدفوع الأجر، فالرجال الذين يعملون ساعات أطول من أجل الأجر يقضون وقتًا أقل فى العمل داخل الأسرة المعيشية بالمقارنة بالرجال الآخرين (**Moen and Roehling 2005**). وإجمالاً تفترض الدراسات أن الساعات التى يقضيها كلا الزوجين فى إنجاز العمل المنزلى تتأثر بالساعات التى يقضيها كل منهما فى العمل مدفوع الأجر، وكذلك وجود الأطفال وبالأخص الأطفال الأصغر سنًا. ومن ناحية أخرى، فإن الأطفال يزيدون من الساعات التى تقضيها المرأة فى إنجاز العمل المنزلى أكثر من ساعات العمل التى يقضيها الرجل فى العمل المنزلى **(Bianchi, Milike,**

Sayer, and Robinson 2000). ونتيجة لذلك، يقترح البعض أن قيود الوقت يغلب عليها طابع النوع **gendered**، حيث يمكن القول بـأن الوقـت الـذى تقضيه المرأة فى العمل داخل الأسرة المعيشية يتأثر بوجود أطفال فى المنزل أكثر مما يتأثر وقت الرجل بذلك.

ويمكن أن يستخدم منظور قيود الوقت لفهم كيفية توزيع المهام داخـل الأسر المعيشية وكذلك التغيرات التى حدثت فى العمل داخل الأسرة المعيشية بالنسبة للنساء والرجال عبر الزمن. واتساقًا مع هذا المنظور، فـإن زيـادة مشاركة المرأة فى قوة العمل صاحبه انخفاض حجم الوقـت الـذى تقـضيه السيدات فى إنجاز العمل داخل الأسرة المعيشية، وزيادة مشاركة الرجال فى هذه المهام. وبينما ازدادت مشاركة الرجل فى العمل داخل الأسرة المعيـشية بمرور الوقت، فإن هذا لم يكن معادلاً كليًا لحجم الوقت الذى كانت تخصصه السيدات للعمل بأجر. ولذا، فإن فجوة النوع ظلت مستمرة فى وقـت العمـل بدون أجر بين النساء والرجال.

وهناك طريقة أخرى لتفسير الاختلافات فى كمية الوقت المخـصص الذى يخصصه النساء والرجال للعمل داخل الأسرة المعيشية تحتاج منا إلـى فهم الموارد النسبية **Relative resources** للزوج والزوجـة **(Brines 1994; England and Farkas 1986**. فلأن المال المكتسب يشكل أحـد المـصادر المهمة فى العلاقات، فإن هذا المنظور يفترض أن إنجاز الزوج للعمل داخل الأسرة المعيشية يجب أن يستجيب للتغيرات فى الأجور النسبية للزوجة. ولقد توصلت الدراسة إلى بعض تأكيد هذه الحجة. إذ تقوم الزوجة بعمل منزلـى

أقل، ويشارك الرجل بشكل أكبر فى العمل المنزلى عندما تـزداد مـساهمة الزوجة فى داخل الأسرة (Casper and Bianchi 2002). وعلى نحو مماثل، عندما تكون الزوجة فى نفس عمر الزوج، يقل العمل المنزلى الذى تقوم به، ويزداد العمل المنزلى الذى يقوم به زوجها مقارنة بحالة كون الزوجة أصغر من زوجها بعامين أو أكثر. وفيما يتعلق بفجوة النوع بين الرجل والمرأة فى العمل المنزلى، يفترض هذا المنظور أن هذه الفجوة تتكمش مع زيادة الدخل النسبى للمرأة.

ولتوضيح كيف أن قيود الوقت والموارد النسبية يمكن أن يعمـلا فـى نفس الوقت، سنتناول مشاركة الأزواج الأمريكيين البيض والأمريكيين مـن أصل إفريقى فى العمل داخل الأسرة المعيشية. فعلى نحـو تـاريخى فـإن الحاجة المالية عادةً ما تجبر الزوجات الأمريكيات من أصول إفريقية وكذلك الأمهات فى الولايات المتحدة على العمل من أجل الحـصول علـى أجـر. وهؤلاء السيدات يواجهن رفضًا أقل للعمل من الأصدقاء والأسر بالمقارنـة بالسيدات البيض وغالبًا ما يجدن تشجيعًا على عمل من أزواجهم (Landry 2000) وهذا التراث من المشاركة فى القوة العاملة والعائلات المؤيدة بين الأمريكيين من أصول إفريقية قد استخدم لتفسير المشاركة الكبيرة للأزواج الأمـريكيين من أصول إفريقية فى العمل داخل الأسرة المعيشية بالمقارنـة بـالأمريكيين البيض (Landry 2000).

وبالإضافة إلى هذه العوامل، فإن تقسيم العمل داخل الأسرة المعيـشية يتشكل من خلال عوامل مثل المكانـة الزوجيـة Marital Status ونمـط

الأسرة. فعلى سبيل المثال طبقًا للدراسات التى يشير إليها شـيلتون وجـون (Shelton and John 1996) فإن إنجاز السيدات المتزوجات للعمـل داخـل الأسرة المعيشية أكبر من إنجاز السيدات المتعايشات Cohabiting Women فى حالة تساوى العوامل الأخرى، وبالرغم من أنه لـيس هنـاك اخـتلاف بين الرجال المتزوجين والمتعايشين. وقد توصـلت دراسـة أجريـت فـى اثنتـين وعـشرين دولـة لمقارنـة دراسـة التعـايش قبـل الـزواج Premarital Cohabitation والعمل داخل الأسرة المعيشية إلى أنـه بينمـا تقوم المرأة بالعمل داخل الأسرة المعيشية أكثر من الرجل فى كل الدول، فإن العمل داخل الأسرة المعيشية يقسم على نحو متساوٍ بين الزوجين اللذين كانا يعيشان معًا فى فترة ما قبل الزواج بالمقارنة باللذين لم يتعايـشا معًـا قبـل الزواج (Batalova and Cohen 2002). ويرى المؤلفان أن التعايش بـصفة عامة يجذب الأفراد الذين يؤمنون بالمساواة بين طرفـى العلاقـة ويرسـى معتقدات تظل موجودة حتى عندما يتزوجون. إن دراسات الأسر المعيـشية التى تضم الشواذ من الذكور أو الإناث تفترض أن هذين الزوجين فى بعض الأوقات يكونون أكثر تساويًا فى تقـسيمهم للمهـام المنزليـة مـن الأزواج المغايرين **heterosexual couples (Blumstein and Schwartz 1983)**.

وهناك محاولات أخرى لتفسير الاختلافات بـين الرجـال والنـساء فى العمل المنزلى تتمثـل فـى التأكيـد علـى دور أيـديولوجيات النـوع **gender Ideologies**. وتكشف هذه الدراسات كيف أن اتجاهات النوع لـدى النساء، ولدى الرجال أيضًا (وإن كان بصورة أقل) تؤثر فى نمـط وحكـم العمل الذى ينجزه كل منهما داخل الأسرة المعيشية. إن نتائج هذا البحث على

المستوى الفردى تعد مختلطة، فعلى الرغم من أن البعض يستنتج أن أيديولوجيات النوع لم تكن مرتبطة بإنجاز الأزواج والزوجات للعمل داخل الأسرة المعيشية، فإن آخرين توصلوا إلى دعم أكبر لهذه الحجة **(England and Farkas 1986)**. وتقدم هوتشيلد **(Hochshild 1989)** منظورًا أكثر تعقيدًا للعلاقات بين أيديولوجيات النوع وتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية، فترى أنه بينما تشكل أيديولوجيات النوع إدراك الرجال والنساء لأدوارهم الأسرية و"إستراتيجيات النوع" التى يستخدمونها لتمثيل هذه الأدوار، فإن تلك الأيديولوجيات ربما لا يكون فيها اتفاق حول الشكل الذى يعتقد كل من الزوجين أنه ينبغى تقسيم العمل والتعبير الحقيقى عنه وفقًا له. إن الأزواج ربما يطورون ما يطلق عليه "أساطير الأسرة" **Family Myths** للسيطرة على هذا التوتر بين أيديولوجياتهم للنوع التى يؤمن بها كل منهما وواقع تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية.

معانى العمل المنزلى: المنظور التفاعلى فى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية

تعتمد البحوث الأخرى حول تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية على الرؤية التفاعلية للنوع، ويرى هؤلاء الباحثون أنه لكى نفهم حقًا العمل المنزلى ورعاية الطفل، فإنه يجب علينا دراسة المعانى التى يقدمها الأفراد لهذه الأنشطة وأساليب تطوير هذه المعانى من خلال التفاعل الاجتماعى **(Ferree 1990)**. ومن خلال المنظور التفاعلى، فإن إنجاز العمل داخل الأسرة المعيشية يؤدى إلى إنتاج السلع والخدمات (على سبيل المثال:

الوجبات، تنظيف الملابس ... إلخ) بالإضافة إلى إنتاج النوع (Berk 1985; West and Fenstearmaker 1993) يقول ويست وفينستر ميكر (1993, P. 162):

"إننا لا نرى فقط أن العمل داخل الأسرة المعيشية يُعتبر مسئولية المرأة، ولكن أيضًا إن قيام المرأة به وعدم قيام الرجل به يعتمد على ما يرى الأفراد أنه طبيعة كل منهما ويؤكد هذه الرؤية".

وفى دراسة بعنوان "إطعام الأسرة" تعتمد دى فوليت (De Vault 1991) على هذه الأفكار لاكتشاف كيفية فهم الأفراد الذين يقومون بأنشطة تقديم الرعاية الأسرية مثل الطهى وإعداد الوجبات العائلية لهذه الأنشطة. وتوضح "دى فوليت" De Vault أنه كان من الصعب بالنسبة لبعض الأشخاص فى دراستها أن يقوموا بوصف خبراتهم:

"إنهم يتحدثون عن الإطعام كشىء آخر مختلف عن العمل بالمعنى التقليدى، ويحاولون أن يفسروا كيف أن أنشطتهم جزء مهم من العلاقات الأسرية. فعلى سبيل المثال، تحدث البعض عن هذا العمل فى ضوء الروابط الأسرية. فوصفوا توفير الغذاء على أنه جزء من مسئوليات الوالدين. "أنا أشعر كما تعلم، بأنه عندما أقرر أن يكون لدىّ أطفال، فإنه التزام، وتربيتهم تشمل توفير الغذاء لهم"، أو جزء من كونى زوجة "أنا أحب أن أقوم بالطهى له. وهذا ما تقوم به الزوجة أليس كذلك؟" (De Vault 1991, p. 10).

وبالنسبة لدى فوليت De Vault، فإن الكلمات الخاصة بالعمل مدفوع الأجر غير كافية لوصف كيف أن الأفراد الذين يقومون بالعمل المنزلى يفكرون حول أنشطتهم.

وبشكل أعم، يشرح لنا كولترين (Coltrane 1989, P. 473) كيـف أن إنجاز النساء والرجال للعمل داخل الأسرة المعيشية "يقدم الفرصة للتعبير عن معنى النوع والتأكيد عليه، وتحويله فى بعض الأحيان". فيوضح أن الوالدين فى الأسر التى تتقاسم العمل داخل الأسرة المعيشية ورعاية الطفل يكونون أكثر ميلاً لرؤية السيدات والرجال على أنهما متشابهان بالمقارنة بالأسر المعيشية التى تكون فيها الترتيبات العادلة أقل. إلا أن كـولترين (Coltrane 1989) يـرى أن إدراك أعضاء الأسرة للنوع يعد نتاجًا لتقسيم العمل داخل الأسرة المعيـشية وليس سببًا له، أى إن المشاركة فى أنشطة الحياة اليومية ترتبط بالعمل داخل الأسرة المعيشية الذى ينتج معتقدات أفراد الأسرة حول النساء والرجال.

كما تفيد المنظورات التفاعلية أيضًا فـى فهـم "المواقـف المعياريـة المضادة Counter – normative Situations (على سبيل المثـال الزوجـة باعتبارها العائل الأساسى للأسـرة") (Hook 2006, P. 642). تتنبـأ معظـم النظريات بأنه فى الأسر التى تكون فيها المرأة العائل الأساسى – أى تقضى ساعات عمل أطول وتكسب مالاً أكثر من الرجل –يجب على الرجل العمـل داخل الأسرة المعيشية أكثر من المرأة. إلا أن ذلك ليس حقيقيًا بنسبة مائة فى المائة. فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن مشاركة الرجـل فـى العمـل المنزلى تقل، بينما تزداد مشاركة المرأة عندما يزيد دخل الزوجة عن دخـل الزوج (Brines 1994) فإذا كان العمل والمسئوليات المنزلية يقدمان فرصًـا للنساء والرجال لممارسة النوع to do gender، فإن تغيير الأدوار الاقتصادية المعتادة للرجال والنساء يمثل أحد أشكال انحراف النوع Gender deviance،

(Bittman, England, Folbre, Sayer, and Matheson 2003, P. 192)
ويقوم الرجال (والنساء) بتحييد هذا الانحراف من خلال تبنى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية بشكل أكثر تقليدية.

المنظورات عبر القومية حول التباين والتغير فى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية

يرى المنظرون الاجتماعيون الذين يهدفون إلى فهم العوامل المؤثرة فى مشاركة النساء والرجال فى العمل غير مدفوع الأجر أن البيانات عبر القومية على وجه الخصوص مفيدة لهذا الغرض. فبدلاً من التركيز فقط على عوامل المستوى الفردى التى يمكن أن تفسر حكم الوقت المخصص لنشاط محدد، فإن البيانات عبر القومية تمكن الباحثين من فهم عوامل المستويين المجتمعى والفردى، وكيف تغير كل منهما بمرور الوقت. وهذا البحث يمدنا بنظرة أكثر عمقًا فيما يتعلق بتشكيل سياسات الدول وممارساتها، بالإضافة إلى سياسات نظم الرفاهية وممارساتها لتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية (انظر الفصل الرابع). وتستطيع الدول من خلال القوانين، والسياسات، والمعايير، والممارسات أن تعزز نموذج مساواة النوع الذى يتميز بدعم كل من الرجال والنساء باعتبارهم مقدمين للرعاية والإعالة **earner – caregiver**. وعلى نحو بديل، تستطيع الدول أن تعزز ترتيبات أكثر أختلافًا على أساس النوع من خلال التأكيد على أن النساء مقدمون للرعاية والرجال كاسبون للرزق.

إن الدراسة الطولية Longitudinal study لهوك (Hook 2006) حول عمل الرجال غير مدفوع الأجر فى ست عشرة دولة (تشمل أمريكا الشمالية ومعظم دول أوروبا) أوضحت كيف أن سياسات الدول فى مجال منح إجازة للوالدين تشكل مشاركة الرجال فى العمل داخل الأسرة المعيشية. وبـــالتركيز على الفترة ما بين عامى ١٩٦٥ و٢٠٠٣، توصلت هوك (Hook 2006) إلى أن الآباء الموظفين المتزوجين قد زادت كمية الوقت الذى يقضونه فى قضاء العمل غير مدفوع الأجر حوالى ست ساعات، ولكن هذه الزيادة لا تـــوازى مشاركة النساء فى العمل بالأجر، وترى هوك (Hook 2006) أن سياســـات الإجازات للوالدين التى تشكل امتيازات للسيدات تعد جزءًا مهمًا لتفسير هـــذا النمط، فمن خلال تمكين المرأة من أن تتولى دورها فى تقديم الرعاية عندما يولد الأطفال، فإن الآباء يتحررون كثيرًا من أداء العمل بدون أجـــر داخـــل المنزل. ولذلك فإن إسهامات الرجال فى العمل داخل الأسرة المعيشية كـــان كبيرًا فى الدول التى فيها الرجال والنساء مؤهلين لأخـــذ إجـــازة أســـرية. (Parental Leave).

وفى دراسة ثانية، قامت هوك (Hook 2010) بفحص الاختلافات مـــع مرور الزمن عبر تسع عشرة دولة فى الحد الذى عنده يتخصص كـــل مـــن الرجال والنساء فى أنماط مختلفة من العمل داخل الأسرة المعيشية. وتفحص هذه الدراسة تأثير الجوانب المختلفة والعديدة للسياق الوطنى الـــذى يـــشمل "أنظمة وقت العمل" Working – Time regimes أو درجة فـــرض أســـابيع عمل طويلة بشكل قانونى ومعيارى والاعتماد على العمـــل بـــدوام جزئـــى

part – time work كإستراتيجية لتمكين المرأة مـــن الجمـــع بـــين العمـــل ومسئوليات المنزل، وسياسات الإجازات الأسرية وصلاحياتها للرجل كما هو الحال بالنسبة للمرأة، ورعاية الطفـــل العامـــة. وتوصـــلت هـــوك إلـــى أن التخصص – اتجاه المرأة لإنجاز مهام محددة واتجاه الرجل لإنجـــاز مهـــام أخرى – قد تراجع مع مرور الوقت. وبالرغم من ذلك، فإن ما تطلق عليـــه "العمل الأسرى المتعذر تغيير وقته" Time – Inflexible family work (على سبيل المثال إعداد وجبات الطعام والتنظيف) يظل إحدى مسئوليات المـــرأة .(Hook 2010, p. 1509)

وترى هوك (Hook 2010) أن الإجازات الأسرية للمرأة – وبالأخص التى تصل لعام – تساهم إلى حد كبير فى اللامساواة بين النوع فـــى العمـــل داخل الأسرة المعيشية. إن الإجازات الأسرية الطويلة بالنسبة للمرأة تزيد من كمية الوقت الذى تقضيه فى إعداد الطعام وكذلك العمل المنزلى على نحـــو أكثر عمومية. إلا أنه عندما يحصل الرجل على إجازة أسرية فإن المرأة قـــد تبذل جهدًا أقل فى الطهى، ولكن الرجل لا يقوم بعمل أكثر بشكل واضح، من بين الاستنتاجات الأشمل لهذه الدراسة أن التخصص الأدنى فى المهام داخل الأسرة المعيشية يحدث فى سياقات تشمل "أسابيع عمل قليلة فى المتوســـط"، وعمل أكثر بالنسبة للمرأة مع انخفاض معدلات العمل بدوام جزئى وإجازات أسرية معتدلة مع تخصيص إجازات للرجال وتقديم رعاية أكبـــر للأطفـــال" (Hook 2010, p. 1512). وهذه الظروف يمكن أن نجدها أكثر فـــى الـــدول الإسكندنافية، ولكن لا تظهر كليًا فى أى مجتمع صناعى.

إن أنظمة الرفاهية، كما نوقشت فى الفصل الرابع، يمكن أيضًا أن تؤثر فى سلوك الأسرة المعيشية للرجال والنساء، فعلى سبيل المثال، قام كل مـــن ساير وجوتير وفرستنبرج (Sayer, Gauthier, Furstenberg 2004) بتحليل وقت الأنشطة اليومية Time diaries من أجل فحص الاختلافات التعليمية فى وقت الوالدين مع الأطفال فى أربع دول (كندا، وألمانيا، والنرويج، وإيطاليا) حيث تمثل كل منها نمطًا مختلفًا من أنظمة الرفاهيـــة، وتوصـــلوا إلـــى أن الأمهات يخصصن وقتًا أكبر من الرجل لرعاية الطفل فى الدول الأربعة مع وجود اختلافات أصغر فى النوع فى الأنظمة الليبرالية (كندا) والديمقراطيـــة الاجتماعية (النرويج) بالمقارنة بالأنظمة التعاونية (فى ألمانيا، وإلى حد أقـــل فى إيطاليا)، إلا أن أنظمة الرفاهية كانت أقل أهمية فى تفـــسير الاختلافـــات التعليمية فى وقت الأمهات اللاتى لديهن أطفال بالمقارنـــة بوقـــت الآبـــاء، فالأمهات الأكثر تعليمًا فى الدول الأربع يقضين وقتًا أكبر مع أطفالهم مـــن الأمهات الأقل تعليمًا. وبالتالى، يبدو أن الأمهات المتعلمات كن ينظرن إلـــى الوقت الذى يقضينه مع أطفالهن على أنه نوع من الاستثمار المهـــم بغـــض النظر عن مستوى دعم الدولة للأسرة. وبالنسبة للآباء فإن فجوة التعليم فـــى الوقت الذى يقضى مع الأطفال كان صغيرًا فى الدول التـــى تقـــدم الـــدعم الأسرى، وقد مكن هذا الدعم الآباء من قضاء وقت أكبر مع أطفالهم فى هذه الدول. وبالأخص الآباء ذوو المستويات التعليمية المنخفضة. وكما لاحظ كل من سوليفان وكـــولترين وماكنـــالى والتـــانتس (Sullivan, Coltrane, McAnnally, Altintas 2009, P. 236) "مثلما قامت الدول بتـــشجيع المـــرأة

على العمل وتسهيل الأمور لها من خلال السياسات الاجتماعيـة والعمليـات السياسية المختلفة، فإنها تستطيع تشجيع الرجال على تقديم الرعاية وتيـسير الأمور لهم لتحقيق ذلك".

وبالإضافة إلى نتائجهم المتعلقة بتأثير سياسات وطنية محـددة، فـإن البحث عبر القومى مهم لتذكيرنا بأنه حتى هذه السلوكيات التى تحدث داخل الأسرة مثل تحديد من الذى يجب أن يقوم بالطهى أو التنظيـف أو رعايـة الأطفال، إنما تتأثر بسياق مجتمعى أكبر. وهذا السياق لا يشكل فقط ما هـو جائز من الناحية القانونية، ولكن يشكل أيضًا ما هو مقبـول مـن الناحيـة المعيارية **normatively**. من خلال دعم بعـض الممارسـات فـى مقابـل ممارسات أخرى، فإن هذا السياق يشكل خيارات الأفراد وطرق تقييم البدائل. فعلى سبيل المثال فإن الدول التى غالبًا ما تعمل فيها المرأة فى وظائف بدوام جزئى للحصول على أجر ويعمل فيها الرجال فى وظائف بدوام كامل إنمـا تدعم وجهة النظر بأن المرأة هى أهم من يقدم الرعاية للأطفال، وفى هـذه الدول، ينظر إلى عمل المرأة بدوام جزئى، أنه أكثر قبولاً وإستراتيجية حيوية للأسر التى تبحث عن الربط بين العمل والأبوة أكثر مـن الإسـتراتيجيات الأخرى التى لا يقرها المجتمع. إن معتقدات المستوى المجتمعى حول أدوار الرجال والنساء مهمة أيضًا فى حد ذاتها. فعلى سبيل المثال كشفت العديد من الدراسات أن الرجال يقومون بإسهام أكبر فى العمل داخل الأسرة المعيـشية عندما تكون اتجاهات النوع أكثر اهتمامًا بالمساواة أو عندما تكون للمرأة قوة سياسية واقتصادية أكبر فى المجتمع **(Baxter 1997; Fuwa 2004; Stier and Lewin – Epstein 2003)**

تعد المعتقدات حول الأمومة أكثر أهمية. فى المجتمعـــات الــصناعية المتقدمة، أحياناً يطلق على الأمومة أنها "إلزامية" **Compulsory** للــسيدات. وتشير الأمومة الإلزامية **Compulsory motherhood** إلى مجموعــة مــن المعتقدات الثقافية التى تفرض "أن المرأة يجب أن تحقق ذاتها بالكامــل مــن خلال إنجاب الأطفال ورعايتهم" **(Coltrane 1998, P. 91)**. وبالطبع فالواقع ربما يكون مختلفاً قليلاً، فعلى سبيل المثال فإن السياسات الاجتماعية تحد من فرص المرأة فى أن تصبح أمًّا وتقدم الرعاية لأطفالها (مثل قوانين الرفاهية التى تقلل أو تحد من الإعانات عندما يولد أطفال إضافيون، أو القوانين التى تجعل من الصعوبة أمام الشواذ جنسيًّا من الذكور والإنــاث القيــام بعمليــة التبنى) أو الفقر. وعلاوة على ذلك، فإنه على الرغم مــن أن العديــد مــن السيدات لديهم أطفال مما يشعرهن بتحقيق الذات، فإن الأمومة تتطلب الكثير ولا تؤدى إلى تحقيق الذات بشكل كامل كمــا تــرى الأمومــة الإلزاميــة. وبالإضافة إلى ذلك، وكما رأينا فى الفصول السابقة، فإن معظم الأمهــات – حتى أمهات الأطفال حديثى الولادة – يعملن بأجر على الأقل بعض الساعات خلال الأسبوع.

وعلى الرغم من هذا الواقع، فيظل للأمومة الكثير من المعانى الثقافية التى تظل ترتبط بالمرأة بغض النظر عن الطبقــة الاجتماعيــة، أو التوجــه الجنسى، أو المكانة الوظيفية. إن أيديولوجية الأمومة الإلزامية تساعدنا فــى تفسير لماذا تظل المرأة تقوم فى معظم المجتمعات الصناعية برعاية الطفــل أكثر من الرجل، ولماذ ازداد الوقت الذى تقضيه المرأة مع الأطفــال حتــى

بالنسبة لهؤلاء السيدات اللاتى يعملن فى وظائف بدوام كامل. وبالرغم من أن السيدات اللاتى أصبحن أمهات ربما لم يدركن تأثيرها، فإنهن يعتمدن على هذه المعانى المسلَّم بها لفهم خبراتهن واكتساب معنى لذاتهن يضفى عليه الطابع النسوى باعتبارهن بالغات راشدات. هذا النموذج الذى يرسم لنا المعتقدات الثقافية المترسخة على نحو عميق حول الأمهات والأمومة إنما يوضح لنا كيف تقوم المؤسسات التى يضفى عليها طابع النوع بتشكيل حياة الأفراد والشعور بالذات.

أسر الشواذ جنسيًّا من الذكور والإناث تعيد كتابة الحياة الأسرية

يقدم لنا البحث حول الوالدين من الشواذ جنسيًا ذكورًا أو إناثًا طريقة أخرى لفهم الأسر باعتبارها مؤسسات يضفى عليها طابع النوع، ورؤية قوة النوع فى تشكيل خبرات الأفراد لذاتهم كأمهات وآباء. إن الزوجين الشاذين جنسيًا ذكورًا وإناثًا يمكن أن يصبحا والدين من خلال الإنجاب (فى حالة الشواذ جنسيًّا من الإناث) أو التبنى أو من خلال علاقة سابقة بين زوجين طبيعيين. وبغض النظر عن كيفية انضمام الأطفال داخل الأسرة المعيشية للشواذ جنسيًّا من الإناث أو الذكور، فإن القانون يعترف تلقائيًا بكلا الشريكين كوالدين كما هو فى حالة الزوجين الطبيعيين المتزوجين الذين ينجبون أو يتبنون فقط فى بعض الدول والولايات المتحدة. إلا أنه فى الكثير من المواقف فإن القانون يعترف بفرد واحد كأم أو أب (بيولوجى أو بالتبنى) وأن

الشريك يجب أن يلتمس من المحكمة لكى يحظى بمكانة الشريك المعترف به. وبالتالى، فإنه بالنسبة للزوجين الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث لكى يصبحوا أسرة مكونة من والدين فإنهما يحتاجان إلى أن يعملا على فهم الثقافة السائدة للأسرة كوحدة طبيعية مكونة من زوجين مختلفين (متغايرة جنسيًا) **heterosexual unit**.

فى الأسر المتغايرة جنسيًا، يضفَى على الواجبات، والتوقعات والالتزامات التى ترتبط بالوالدين طابعُ النوع بشكل قوى كما ترتبط ارتباطًا وثيقًا بفئة الجنس. فالمرأة تصبح أمًا والرجل يصبح أبًا. ماذا حدث فى الأسر المعيشية بالنسبة للشاذ جنسيًا من الذكر والأنثى من خلال شريكين من السيدات أو الرجال؟ إن بحث كل من دالتون وبيلبى **(Dalton Bielby 2000)** حول أسر الشواذ جنسيًا من الإناث قد أظهر أن هذه الأسر المعيشية لم تكن بمنأى عن التوقعات المبنية على أساس النوع والملحقة بالأمومة، إلا أنه فى أسر الشواذ جنسيًا من الإناث تظل الأمومة تتقاسم مع كلا الوالدين فيقوم كلاهما بواجبات ومسئوليات هذا الدور الذى يضفى عليه طابع النوع بصورة كبيرة، ومن خلال الالتزام بتوقعات النوع التقليدية المتعلقة بالأمومة، يعزز الوالدان الشاذان جنسيًا من الإناث الفهم الثقافى التقليدى للأمومة.

فى جوانب أخرى عديدة بالطبع، تتحدى أسر الشواذ جنسيًا من الإناث ما أطلق عليه كل من دالتون وبيلبى **(Dalton Bielby 2000, p. 57)** "الإدراكات المعيارية المتغايرة للأسرة" **heteronormative conceptions of the family**. فعلى سبيل المثال، بينما يدل الزواج على التزام زوجين

متغايرين جنسيًا بالأسرة، فإن الشواذ جنسيًا من الإناث والذكور يتم مــنعهم قانونيًا من اتخاذ هذه الخطوة. إن العديد من الزوجين الشاذين جنــسيًا مــن الإناث فى دراسة دالتون وبيلبى قد شاركوا فى مناسبات ارتباطية لتعريــف العامة بأنفسهم كعائلات. فمن ناحية، هذه المناسبات اعتراف بدور الــزواج كوسيلة لتحديد الالتزام بالأسرة، ومن ناحية ثانية تلك الجهود إنمــا تتحــدى القوى التى تعوق الربط بين الزواج والأسرة المتغايرة جنسيًا.

ويتضح من هذه المناقشة، أن قوة مؤسسة اجتماعية مثل الأسرة تمتــد إلى كل من هؤلاء الذين يتوافقون مع الفهــم التقليــدى، وهــؤلاء الــذين لا يتوافقون معه. ويدعم ذلك قوة المؤسسات والحاجة إلى رؤية ما وراء الأفراد عندما يبحثون لفهم دور النوع فى الحياة الاجتماعية.

الزواج والأسر ونتائجهما للسيدات والرجال

إن تنظيم الحياة الأسرية له نتائج مهمة لحياة الرجال والنــساء داخــل وخارج الأسرة. وقد قام الباحثون بدراسة متعمقة لهذه النتــائج. أولاً، نحــن نحتاج إلى فهم كيف أن الزواج وتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية يؤثران على خبرات الرجال والنساء فى سوق العمل، وقد أشارت دراسة كلاســيكية أجرتها روزابيث موس كانتبير **Rosabeth moss Kanter** فى عام (١٩٧٧) بعنوان "الرجال والنساء فى الــشركات" **Men and Women of the corporation** إلى المعتقد الذى كان، وربما لا يزال شائعًا حول تأثيرات الزواج على قيمة

النساء والرجال كموظفين: "إن الرجال المتزوجين يجلبون شخصين للوظيفة، بينما السيدات المتزوجات يجلبن أقل من شخص" ويرى ذلك أن الرجال المتزوجين موظفون أكثر إنتاجية من السيدات المتزوجات، ويفترض أن الرجال المتزوجين لديهم فائدة فى العمل من خلال حقيقة مؤداها أن لديهم زوجات. إن جهود الزوجات نيابة عن الأسرة وبالأخص عن الزوج من المفترض أنها تعزز إنجازه للعمل، فلأنها تقوم بالتنظيف والطهى وإدارة الأسرة المعيشية، فإنه يستطيع تخصيص وقته وطاقته للعمل، وهذا الموقف يكون مختلفاً بالنسبة للمرأة المتزوجة، فالزواج – بما يتضمنه من مسئوليات الأسرة المعيشية – من المفترض أنه يعوق التداخل مع قدرة المرأة المتزوجة على النجاح فى الوظيفة، فمسئوليتها فى المنزل تجعل لديها القليل من الوقت والطاقة للالتزام بالعمل مدفوع الأجر، وبالتالى ينظر إلى المرأة المتزوجة على أنها أقل من عامل "كامل" **"full" worker**.

واتساقاً مع هذه الرؤية، يرى وليامز **(Williams 2000)** أن العامل المثالى فى نظر معظم أصحاب العمل هو شخص ليس لديه أية مسئوليات خارج نطاق العمل. ولأن المرأة غالبًا ما يكون لديها مسئوليات أكثر من الرجال فيما يتعلق بالعمل المنزلى ورعاية الطفل، فإنها بذلك لا تشكل تفضيلاً حياديًا النوع **Gender – neutral preference**. ونتيجة لذلك، فإن الرجال لا النساء، يجسدن العامل المثالى. إن منظمات العمل تعكس هذا التفضيل أيضًا، فلديها "مميزات للرجال عادةً ما تكون غير ملحوظة فتبدو بالفعل خصائص طبيعية أو حتمية لكل المنظمات" **(Williams 2000 p. 9)**.

ويرى البحث الحالى أن الزواج "إشارة" من نوع مختلف لأصحاب العمل بالنسبة للرجال عنه بالنسبة للنساء. وأعنى "بالإشارة" إلى الزواج مؤشرًا على صفات الأفراد ومسئولياتهم. إن الزواج بالنسبة للرجال يشير إلى العديد من الصفات الإيجابية لأصحاب العمل مثل النضج وتحمل المسئولية، بالإضافة إلى أن الرجال المتزوجين يمكن النظر إليهم على أن لديهم رفيقًا مساعدًا فى المنزل، أى مصدرًا للدعم العاطفى وشخصًا يقوم بإنجاز الواجبات الروتينية للأسرة المعيشية، بينما الزواج بالنسبة للنساء يمكن أن يرسل إلى صاحب العمل إشارة من نوع مختلف وبدلاً من النظر إلى المرأة المتزوجة على أنها أكثر التزامًا، فإنه يمكن النظر إليها على أنها تمثل خطرًا كبيرًا لصاحب العمل، وبالأخص فى الوظائف التى تحتاج إلى تدريب مكثف، وحيث يعد استبدال العمال شيئًا مُكلفًا.

الأجر الإضافى لزواج الذكور

هل أصحاب العمل يتبنون هذه الرؤى حول المتزوجين من النساء والرجال بالفعل؟ هل هناك أى دليل على أن الزواج يؤثر بصورة مختلفة على أداء الرجال والنساء فى العمل وتوجههم نحو العمل؟ أفضل طريقة للإجابة عن السؤال الأول هى الإجابة عنه بشكل غير مباشر إلى حد ما؛ نظرًا لأن العديد من الأفراد – بما فيهم أصحاب العمل – ربما يترددون فى التعبير بصورة مباشرة عن أنماط الاتجاهات التى تمت الإشارة إليها سابقا. وبالتالى هناك طريقة أخرى لتقييم كيف أن المتزوجين من الرجال والنساء

يُنظر إليهم فى سوق العمل، وهو تحديد ما إذا كان الزواج "يدفع" لكلا الجنسين، وما إذا كان يدفع على نحو مختلف للنساء والرجال. يدفع الزواج إذا أثبت أن الفرد المتزوج منفعة اقتصادية خالصة مثل مرتب عالٍ بالنسبة للأفراد المتزوجين بالمقارنة بغير المتزوجين.

فى الواقع، هناك دليل على أن الرجال فى الولايات المتحدة يتلقون أجرًا إضافيًا للزواج **marriage wage premium**. ففى عام (١٩٩٢) قام بيلز **Bellas** بإجراء دراسة شملت أربعة آلاف أستاذ جامعى من الذكور، وتوصل **(Bellas 1992)** إلى أن الرجال غير المتزوجين يحصلون على أقل الأجور، يليهم الرجال الذين لديهم زوجات موظفات، بينما الأجور العالية كان يحصل عليها الرجال الذين لديهم زوجات غير عاملات. إن الاختلافات بين كل مجموعة من الرجال فى خصائص المهنة ومستويات الإنجاز (على سبيل المثال الدرجة العلمية والمنزلة والإنتاجية) تفسر جزئيًا هذه الاختلافات فى الأجر، فالرجال المتزوجون من زوجات غير عاملات لديهم أعلى أجور ومستويات إنجاز. ومع ذلك، فإنه حتى عندما تتسق خصائص الإنجاز والمهن (على سبيل المثال عندما نقارن بين رجال تتساوى مستويات إنجازهم وخصائص وظائفهم تقريبًا) توصل بيلز **(Bellas 1992)** إلى أن الرجال الذين لديهم زوجات عاملات يزيد راتبهم حوالى ١٠٠٠ دولار فى السنة عن راتب الرجال الذين لم يسبق لهم الزواج، وأن الرجال الذين لديهم زوجات غير عاملات يزيد راتبهم حوالى ٢٠٠٠ دولار فى السنة عن راتب الرجال الذين لم يسبق لهم الزواج. وتفترض هذه الدراسة - أن الزواج خاصة من امرأة غير عاملة – له منفعة اقتصادية لهذه الجماعة من العمال الذكور. إن الزواج

بالنسبة للرجال يمكن أن يكون "إشارة" إلى وجود صفات إيجابية بالنسبة لأصحاب العمل، وكما يفترض بحث بيلز (Bellas 1992) فإن الزوجات - وبالأخص غير العاملات - منهن يمكن أن يساهمن فى المستقبل المهنى لأزواجهن. فعلى سبيل المثال من خلال رعاية الأطفال والمنزل، فإن الزوجات غير العاملات قد يساعدن أزواجهن فى تخصيص وقت وطاقة أكبر للعمل، فالزوجة قد تكون مصدرًا مهمًّا للدعم العاطفى والاجتماعى أيضًا وربما تنجز مهام أخرى مثل الترفيه الذى يمكن أن يساعد فى التقدم المهنى للأزواج.

إذن، إذا كان الرجال المتزوجون يحصلون على زيادة فى الأجر عند الزواج، هل النساء المتزوجات يتعرضن لعقوبة فى الأجر عند العمل، بالمقارنة بالنساء غير المتزوجات؟ إن الإجابة عن هذه الأسئلة تنحصر فى أن النساء العاملات لا تتم معاقبتهن على الزواج، وربما يحصلن على ميزة فى الأجر أسوة بالأخريات، فإن الكل متساو (Budig and England 2001) إلا أن النتيجة التى توضح أن النساء المتزوجات بشكل عام لا تتم معاقبتهن اقتصاديًّا عند الزواج يجب توضيحها بشكل ما، فالأمهات - على الرغم من حالتهن الزواجية - يربحن أقل من غير الأمهات. ويقدر كل من بودج وإنجليند (Budig and England 2001) أن الأمهات فى الولايات المتحدة يتعرضن لعقوبة أجر حوالى ٧% لكل طفل. إلا أن عقوبة أجر الأمومة Motherhood Wage Penalty لا تقتصر على الولايات المتحدة فقط، ولكنها وردت فى دراسات عبر قومية تتضمن كندا وأستراليا والعديد من الدول الأوروبية .(Harkness and Waldfogel 1999; Misra, Budig, and Moller 2007)

وهناك العديد من العوامل التى تتسبب فى عقوبة الأجر بالنسبة للأمهات. أولاً، لأن المرأة لديها مسئوليات أساسية بالنسبة للأطفال – وبالأخص الأطفال الصغار – فإنها ربما تفقد خبرات العمل والأقدمية Seniority عندما تصبح أمًّا. إن ميلاد طفل يمكن أن يقود بعض النساء لتغيير وظائفهن أو تقليل الوقت الذى يقضينه داخل العمل وكلا الأمرين يرتبط بأجور أقل. وربما تستمر الأمهات فى العمل بأجر ولكنهن يصبحن أقل إنتاجية ويخصصن جهدًا أقل لوظائفهن، بالمقارنة بغير الأمهات، وذلك أيضًا يمكن أن يقلل أجورهن. كما أن عقوبة أجر الأمومة من الممكن أيضًا أن تعكس اتجاهات الأمهات للبحث عن التوظيف فى مهن "صديقة للأم" mother – friendly مثل المهن التى لها جداول مرنة أو مكان لرعاية الأطفال فى مكان العمل، أو ساعات عمل أقل. ويرى بعض الاقتصاديين أن تلك الوظائف التى يغلب عليها طابع الصداقة للأم ربما يعوِّض الأجور الأقل للوظائف، ووفقًا لهذا الرأى فإن الأم ربما تضحى بالأجور العالية من أجل فرصة تحصل فيها على وظيفة يمكن من خلالها الجمع بينها وبين مسئولياتها لرعاية الطفل.

وأخيرًا، ربما يميز أصحاب العمل ضد الأمهات من خلال تقييدهن فى وظائف بأجر ضئيل، وبينما يمثل الزواج "إشارة" على وجود صفات إيجابية لأصحاب العمل بالنسبة للرجل، فإن الأمومة تكون سلبية بالنسبة للمرأة. وبغض النظر عن حجم الإنجاز الذى تقوم به الأمهات بالمقارنة بغير الأمهات، فإن أصحاب العمل ربما "يعتقدون" أن الأمهات يقمن بإنجازات

أقل، وأصحاب العمل الذين يسيرون على هذه المعتقدات من خلال رفض تعزيز الأمهات أو تشغيلهن فى مهن مرتفعة الأجر ربما يشتركون فى تمييز المعاملة المختلفة للجماعة على أساس الأمومة.

أى التفسيرين أصح؟ من خلال تحليل إحصائى رفيع لتلك الآراء يستخلص كل من بودج وإنجليند (Budig and England 2001) أن حوالى ثلث نسبة الـ ٧% التى تمثل عقوبة أجر الأمومة يمكن أن تفسرها ذوات الخبرة والأقدمية الأقل بالمقارنة بغير الأمهات. فعندما تصبح المرأة أمًا، فإن اشتراكها فى قوة العمل بأجر تنخفض جزئيًا وهذا يفسر جزئيًا انخفاض المال الذى تربحه. وبالرغم من ذلك، فإن ثلثى عقوبة أجر الأمومة يظل قائمًا حتى مع احتساب الاختلافات فى خبرة العمل والأقدمية؛ ومن بين السيدات المتماثلات فى مستويات الخبرة والأقدمية، فإن الأمهات يربحن حوالى ٤% تقريبًا أقل من غير الأمهات. وهذا ربما يعكس الاختلافات بين مستويات الإنتاجية للمجموعتين، أو ربما يشير إلى أن أصحاب العمل يميزون ضد الأمهات. وعلى أية حال، كما لاحظ كل من بودج وإنجليند (Budig and England 2001)، فإن تكاليف الأجر للأمومة تحسب على نحو أساسى من خلال الأمهات أنفسهن.

الأمومة كخاصية مكانية

يعتمد كل من كوريك، وبينارد، وبيك (Correll, Benard, Paik 2007) على نظرية خصائص المكانة Status Characteristics Theory (انظر

الفصل الثانى) لدراسة مدى تحيز أصحاب الأعمال ضد الأمهات. تــذكر أن خصائص المكانة بمثابة تمايزات فيما بين الأفراد تصبح بارزة فى مواقــف محددة وتستخدم لتحديد الكفاءة والقيمة والإنجاز. وترى كوريل وزملاؤها أن الأمومة خاصية مكانية مهمة فى مكان العمل نتيجة للصراع بين الفهم الثقافى للأمهات ومعايير "العامل المثالــى" **Ideal Worker**. وبينمــا يتوقــع مــن "العامل المثالى" أن يكون ملتزمًا ومتاحًــا بــصورة كليــة **Fully available** ويكرس نفسه للوظيفة، يكون من المتوقع أن تركز الأمهات اهتمامهن علـــى الأطفال **Child Centered** وبالتالى تكنّ أقل العمال التزامًا واعتمادًا عليها.

ولقد اختبر كل من كوريل وبينارد وبيــك **(Correll, Benard, Paik 2007)** هذه الرؤية بطريقتين. أولاً، قاموا بإجراء تجربة معملية على مجموعة مــن الطلاب فى المرحلة الجامعية الأولى وطلبوا منهم تقدير متقدمين افتراضيين لوظيفة، وكان المتقدمون للوظيفة متشابهين فى كل شىء فيما عــدا المكانــة الأسرية. وتوصلوا إلى أن الأمهات كان يحكم عليهن بــأنهن أقــل كفــاءة والتزامًا من السيدات اللاتى ليس لديهن أطفال، ويتم منحهن مرتبًا منخفــضًا عند بداية التشغيل، ويشار إليهن على أنهن أقل منزلة فـــى العمــل الإدارى، بينما لم يتم التمييز بين الآباء وغير الآباء، كما كان تقييم الآباء أفضل فـــى بعض الجوانب، وبصفة خاصة، تم عرض مرتبات عالية للآباء عند بدايــة التشغيل بالمقارنة بغير الآباء. وهذه النتائج تشابهت بغض النظر عما إذا كان طالب الوظيفة الافتراضية أبيض أو أمريكيًا من أصل إفريقى وبغض النظر عما إذا كان من يقومون بالتقييمات رجالاً أو نساءً. ومن النتائج غير المتوقعة أن السيدات اللاتى ليس لديهن أطفال كان ينظر إلــيهن علـــى نحــو مؤيــد بالمقارنة بالرجال الذين ليس لديهم أطفال فى بعض المناطق.

ولفحص ما إذا كانت هذه النتائج متشابهة لما هو خارج المعمل، قامت كوريل Correll وزملاؤها بإرسال طلبات افتراضية بالبريد تتضمن خطابًا توضيحيًا وسيرة ذاتية لأصحاب العمل، واختلفت الطلبات فقط فى ضوء النوع والمكانة الأسرية للمتقدم للوظيفة. وكان المؤلفون يهدفون لتحديد كيف أن هذه الخصائص يمكن أن تؤثر فى إمكانية "اتصال" صاحب العمل بالمتقدم للوظيفة من أجل المقابلة أو متابعة أخرى. ولقد كانت النتائج مشابهة لتلك التى توصلوا إليها فى التجربة المعملية: فكان معدل "الاتصال" بالأمهات نصف معدل الاتصال بعدم الأمهات، بينما لم يتم التمييز بين الآباء وعدم الآباء. ولأن معظم النساء والرجال ينجبون أطفالاً فى وقت ما أثناء حياتهم المهنية، فإن هذه الدراسة بها نتائج كبيرة فيما يتعلق باللامساواة بين النوع فى مكان العمل.

زواجه وزواجها

إن تأثيرات الزواج والأبوة على الوظيفة تشكل جزءًا فقط من القصة. كما أنه من المهم أن نقوم بدراسة كيف أن الزواج يؤثر على الحياة السيكولوجية للرجال والنساء ورفاهيتهم. ومن أجل مناقشة هذه التساؤلات سوف نبدأ بالعمل الكلاسيكى لعالمة الاجتماع "جيسى برنارد" Jesse Bernard فى كتابها عام (١٩٧٣) بعنوان "مستقبل الزواج" وترى برنارد أن الباحثين قد تجاهلوا شيئًا مهمًّا يتعلق بالزواج فقد تجاهلوا حقيقة مفادها أن الزواج كان يُضفى عليه طابع النوع. ومن وجهة نظر "برنارد" Bernard،

فإن الزواج يجب أن يفهم من منظور "الزوج" ومنظور "الزوجة". فترى، أن الرجال والنساء يمارسن الزواج بصورة مختلفة، وأحد أسباب ذلك مواقف الحياة المختلفة السابقة للزواج، بالإضافة إلى أدوارهم ومسئولياتهم فى الزواج.

وتفسر "برنارد" **Bernard (1973b, p. 41)** هذه الاختلافات من خلال ما أطلقت عليه "نظرية الصدمة عند الزواج" **Shock Theory of marriage**. وتحديدًا، ترى برنارد أن الزواج يمثل صدمة للنساء أكثر مما يمثل صدمة للرجال. ونتيجة لذلك، فإنها ترى أن السيدات المتزوجات كنّ بصفة عامة أكثر إحباطًا على المستوى السيكولوجى بالمقارنة بالفتيات غير المتزوجات والرجال المتزوجين. وعلى الرغم من أن الحياة الزوجية تمثل تغييرًا لكل أطرافها، فإن "برنارد" تعتقد أن السيدات المتزوجات يحتجن إلى بذل مجهود أكبر للتكيف مع شركائهم. وأبرز طرق ذلك إذا أخذت المرأة اسم زوجها عند الزواج وتركت اسمها، فإن ذلك ربما يمثل إشارة لفقدان استقلال المرأة التى أصبحت الآن تُعرف فى ضوء علاقاتها بزوجها. وكما رأينا، فإن المرأة المتزوجة ربما تجد نفسها مضطرة لتحمل أعمال أكثر داخل الأسرة المعيشية حتى عندما يعمل كل من الزوجة والزوج. وبغض النظر عما إذا كان كل منهما يعمل أو أن الزوج فقط بمفرده هو الذى يعمل، فإنه من المرجح أن وظيفته سوف يكون لها تأثير كبير على أسلوب الحياة للزوجين بما فى ذلك أين يعيشان وعدد مرات تنقلاتهما **(Moen and Roehling 2005)**.

إن التكيفات المختلفة لكل نوع عند الزواج تعكس حقيقة أكبر عن العلاقات، بما فى ذلك العلاقات الحميمة فهؤلاء الذين لديهم موارد كثيرة

غالبًا ما تكون لديهم قوة أكبر فى العلاقة. إن الموارد غير المتساوية تتضمن قوة غير متساوية واعتماد أحد الطرفين علـــى الآخـــر. ولأن الإســـهامات الاقتصادية للرجال داخل الأســـرة تكـــون أكبـــر مـــن إســـهامات النـــساء، فى المتوسط، فإن الرجال غالبًا ما تكون لديهم قـــوة أكبـــر داخـــل الأســـرة المعيشية. ومن خلال هذا المنطق فإن ربات البيوت اللاتى يعملـــن طـــوال الوقت **Full – Time Homemakers** يكنّ أكثر اعتمادًا على أزواجهن ولديهن القليل من القوة فى العلاقات. وعندما افترضت برنارد "نظرية الصدمة عنـــد الزواج" كانت تفكر غالبًا فى موقف ربة المنزل التى تعمل طوال الوقت.

إعادة تقييم الزواج

هل وصف "برنارد" (**Bernard 1973b**) للزواج يظل دقيقًا حتى اليوم؟ نحن نعلم أن الكثير قد تغير، وفى إطار المجتمع الصناعى فإن هناك القليـــل من الأفراد الذين يتزوجون وبدائل الزواج قد ازدهرت. ويرى كل من فينشام وبيتش (**Fincham and Beach 2010, p. 630**) أن "الزواج باعتباره مؤسسة اجتماعية أقل سيطرة فى الولايات المتحدة بالمقارنة بأى وقـــت ســـبق فـــى التاريخ"، فربات البيوت المتزوجات اللاتى يعملن فى المنزل طوال الوقـــت أقل بكثير من مثيلاتهن فى السبعينيات من القرن العشرين، ممـــا قلـــل مـــن الاعتماد الاقتصادى للسيدات على الرجال فى الزواج. كما أصبح القليل جدًا من السيدات يحملن أسماء أزواجهن عند الزواج وبعض الرجال قـــد أخـــذوا أسماء زوجاتهن أو تبنوا الجمع بينهما. وبالإضافة إلى ذلك فإن برنارد قـــد

تكون تجاهلت بعض التأثيرات الإيجابية للزواج بالنسبة للسيدات، وربما قد فهمت بعض الجوانب السلبية للعمل بأجر.

ويرى كل من ويت وجلجهر (Waite and Gallagher 2000) أن الزواج إيجابى للغاية للنساء، فالنساء المتزوجات أكثر سعادة بحياتهن ويسجلن أقل مشاكل الصحة العقلية، كما أن لديهن علاقات جنسية أفضل ونادرًا ما يكنّ ضحايا للعنف الأسري، وأحسن حالاً من الناحية المادية وذلك بالمقارنة بغير المتزوجات أو الزوجين المتعايشين. وعلى الرغم من هذه المنافع الظاهرة يبدو أن الرجال يتمتعون بالمنافع الصحية للزواج أكثر من النساء (Waite and Gallagher 2000)، وهذا لأن الرجال غير المتزوجين بشكل عام أكثر ميلاً من النساء غير المتزوجات والرجال المتزوجين للاشتراك فى سلوكيات محفوفة بالمخاطر وغير صحية مثل الإفراط فى شرب الكحوليات، بينما السيدات غير المتزوجات أكثر ميلاً للاهتمام بصحتهن بالمقارنة بالرجال غير المتزوجين؛ يتلقى الرجال المتزوجون هذه الرعاية والاهتمام من زوجاتهم. كما أن السيدات غير المتزوجات لديهن روابط وثيقة بأسرهن وأصدقائهن وهذه العزلة الاجتماعية الأقل تحسن صحتهن بالمقارنة بالرجال غير المتزوجين.

وبالرغم من هذه النتائج، فإنه ليس من السهل عمل تقييم إجمالى للفوائد النسبية للزواج للسيدات والرجال (England 2001). فمن الواضح أن الزواج يمكن أن يمد كلا الشريكين بموارد مالية واجتماعية مهمة. وفى نفس الوقت فإن هذه الترتيبات تعمل بصورة مختلفة إلى حد ما بالنسبة لكل من النساء

والرجال. وفى هذا الصدد، فإن زعم برنارد **Bernard** برؤيـــة كـــل مـــن "الزوجين" يشمل جانبًا مهمًا لتلك المؤسسة التى يغلب عليها طابع النوع.

علاقات الشواذ جنسيا من الذكور والإناث

بالرغم من أن معظم الدراسات حول الأسر والزواج كانت تركز على الأزواج المتغايرين جنسيًا **heterosexual Couples**، فإن الأزواج الـــشاذين جنسيًا من الإناث والذكور قد حظوا باهتمام أكثر من العلماء الاجتمـــاعيين. وفى دراسة مبكرة حول هذا الموضوع قام كل مـــن بلومـــستين وشـــوارتز (١٩٨٣) **Blumstein and Schwartz** بمقارنة الأزواج الشاذين جنسيًا مـــن الذكور والإناث بالأزواج المتغايرين جنسيًا فى ضوء بعض القـــضايا مثـــل تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية، والانسجام والإشباع الجنسى. ولم يجـــد الباحثون فقط بعض الاختلافات بـــين الأزواج المتغـــايرين جنـــسيًا وغيـــر المتغايرين جنسيًا ــ ولكن وجدوا أيضًا أن الأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث يختلفون فى بعض الجوانب المهمة، فعلى سبيل المثال، فإن الأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث يميلون إلى قضاء وقت أكثر مع بعضهما ويشتركون فى اهتمامات أكثر بالمقارنة بالأزواج المتغايرين جنسيًا. ووفقًـــا لكوردك (**Kurdek 1995**)، فقد توصلت الأبحاث التاليـــة إلـــى أن الأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث كانوا أكثر ميلاً من الأزواج المتغـــايرين جنسيًا إلى أن يرتبطوا ببعضهم البعض كأفضل الأصدقاء، ويتطلعـــون إلـــى علاقات متساوية، كما رأى البحث أيضًا أن تقسيم العمـــل داخـــل الأســـرة

المعيشية فى الأسر التى تضم الشواذ جنسيًا من الذكور والإناث غالبًا ما يكون أكثر مساواة بالمقارنة بالأسر التى تضم المتغايرين جنسيًا. ولقد توصل كل من بلومستين وشوارتز (Blumstein and Schwartz 1983) إلى أن الأزواج الشاذين جنسيًا من الإناث كانوا أكثر ميلاً إلى تقاسم المهام على نحو متساو إلا أن هذه الاختلافات بين الأزواج المتغايرين جنسيًا والشاذين جنسيًا من الذكور والإناث ليست كل شيء، فلقد توصل البحث إلى بعض الاختلافات التى لها دلالة بين الشواذ جنسيًا والشاذين جنسيًا من الذكور؛ فمعظم الشواذ جنسيًا من الإناث، والأزواج المتغايرين جنسيًا فى عينة بلومستين وشوارتز – على سبيل المثال – يميلون إلى أن يكونوا أحاديى الزواج **monogamous**، بينما الشواذ جنسيًا من الرجال يميلون إلى تفضيل العلاقات الجنسية الأكثر انفتاحًا (**See also Kurdek 1995**).

وكما يرى هؤلاء المؤلفون، فإن هذه النماذج يمكن أن تفهم بصورة أفضل من خلال تناول "النوع" و"أدوار النوع" وليس "التوجهات الجنسية" (**Stacey 1996**)؛ أى أن توقعات الأفراد حول السلوك فى العلاقات تعتمد على نوعهم أكثر مما تعتمد على توجهاتهم الجنسية وبالمثل فإن ما يتوقعه الأفراد من شركائهم يعتمد على نوع الشريك أكثر مما يعتمد على توجهه الجنسي. وكما رأينا فى الفصول الأولى، فإن هؤلاء الذين لديهم توجه فردى للنوع يؤكدون على الطرق التى من خلالها يشكل النوع الأفراد واختياراتهم. وهذا صحيح خاصة فيما يتعلق باختيارات الأفراد وسلوكياتهم فى العلاقات حيث إن كلاً منهما يتأثر من خلال نموهم كذكر أو أنثى.

والعودة إلى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية قد يساعدنا فى توضيح هذه النقطة حول أهمية النوع لكل من الأزواج المتغايرين جنسيًا والشاذين جنسيًا من الإناث والذكور. وكما لاحظ كل من بلومستين وشوارتز (Blumstein and Schwartz 1983, p. 324) "فإن أحد الآثار المهمة للغاية المترتبة على وجود ذكر أو أنثى فى الأزواج المتغايرين جنسيًا أن هناك حقوقًا وواجبات معينة يتم تحديدها تلقائيًا لكل نوع ... وبالنسبة للأزواج المتغايرين جنسيًا فإن النوع يقدم طريقًا مختصرًا ويتجنب عملية صنع القرار. ومن الواضح أن الأزواج المثليين Same – Sex Couples لا يستطيعون الاعتماد على النوع لتوجيه قراراتهم حول من سوف يفعل ماذا فى العلاقة" إن الأزواج المتغايرين جنسيًا ربما يجدون أنفسهم متكيفين مع تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية كما هو موضح سابقًا فتقوم المرأة بعمل المهام اليومية الروتينية، بينما غالبًا ما يقوم الرجال بإنجاز مهام أكثر تميزًا. وهذه النماذج تشتق من الاختيارات الواعية أقل مما تشتق من اعتماد الأشخاص على التقاليد والمعايير الاجتماعية والخبرات الشخصية المتزايدة، بينما لا يستطيع المثليون الاعتماد على هذه المفاتيح Clues حول كيفية التصرف، وغالبًا ما يعتمدون بشكل أكبر على المحاولة والخطأ كأساس لتنظيم وتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية. إن تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية يكاد يكون بمثابة "نص مكتوب" Scripted بالنسبة للأزواج المتغايرين جنسيًا وربما من الصعب تعديله أو تحديه، وذلك بالمقارنة بالأزواج المثليين. وفى الوقت نفسه، فإن الأزواج المثليين ربما تكون لديهم

مرونة أكبر فى تنظيم حياتهم كزوجين، ولكن مع عدم وجود التقاليد والنماذج التى توجه الأزواج المتغايرين جنسيًا.

ونحن لا نقصد من خلال المناقشة حول الأزواج الشاذين جنسيًا من الإناث والذكور أن نقرر أن هذه العلاقات خالية من الصراع واللامساواة. إن بعض المشاكل التى تواجه الأزواج الشاذين جنسيًا من الإناث والذكور مشابهة لتلك الموجودة فى أية علاقة حميمة، بغض النظر عن التوجه الجنسى. فعلى سبيل المثال فإن كلا النوعين من الأزواج يواجهان قضايا ترتبط بالتوازن بين مطالب العمل والحياة الأسرية والشخصية **(Dunne 1998)**.

وهناك بعض القضايا الأخرى التى قد تواجه الأزواج الشاذين جنسيًا من الإناث والذكور دون غيرهم، مثلما هناك تحديات تواجه الأزواج المتغايرين جنسيًا فقط. ولاحظ كل من بلومستين وشوارتز **(Blumstein and Schwartz 1983, p. 330)** أن الأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث يواجهون مشاكل تنشأ من "تماثل النوع"، فإن ذلك يعطى لنا إشارة حول المجالات التى من الممكن أن يكون فيها من الحكمة للشريكين أن يكونا مختلفين. والمشاكل التى تواجه الأزواج المتغايرين جنسيًا تنشأ من اختلافهم، وهذا ربما يعطى لنا دليلاً إرشاديًا حول المجالات التى يكون من الأفضل فيها للشريكين أن يكونا أكثر تشابهًا". إن الاختلافات – على سبيل المثال – يمكن أن تكون عائقًا بالنسبة للأزواج المتغايرين جنسيًا الذين يهتمون بخلق تساوٍ فى تقسيم للعمل داخل الأسرة المعيشية. وقد يكون للرجال وللنساء مهارات وتفضيلات متمايزة وتوقعات مختلفة فيما يتعلق بأدوارهم

ومسئولياتهم، وفى نفس الوقت فإن التشابه يمكن أن يخلق مشاكل للأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث. وكما يفسر كل من بلومستين وشوارتز (Blumstein and Schwartz 1983, p. 305) فإن "الأزواج المثليين يفهم كل منهما الآخر على نحو أفضل ويشتركون فى أهداف جنسية متشابهة، ولكن هناك عقبات قد تنشأ عندما نجد كلاً من الشريكين يريد أن يتخذ سلوكًا يبدو غير مناسب لنوعه.

إن الأزواج الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث يواجهون أيضًا العديد من العقبات الأخرى للحفاظ على العلاقات الوثيقة وبناء أسر. هؤلاء الأزواج يمكنهم أن يتزوجوا على نحو قانونى فقط فى بعض المواقف التى تحد من حقوق والتزامات العديد من أعضاء أسر الشواذ جنسيًا من النساء والذكور. إن العديد من الدول تمنع بوضوح الزواج من نفس الجنس، وفى عام (١٩٩٦) أصدر الكونجرس قانون زواج المثليين Defense of Marriage Act وهو منع فيدرالى ضد زواج المثليين. إن قضية زواج المثليين كانت محل نقاش جاد فيما بين الشواذ جنسيًا من الذكور والإناث، فبينما يؤمنون بأن فرصة الزواج بمثابة حق مدنى تم حرمانهم منه نتيجة للتمييز الجنسى والخوف من الإنسان، فإن بعض الشواذ جنسيًا من الذكور والإناث لا يرغبون فى تعديل علاقاتهم أو التحول إلى متغايرين جنسيًا فهم يفضلون الحرية والمرونة لتشكيل علاقاتهم الحميمة وأسرهم بدون الاضطرار للتكيف مع المعايير والقوانين والمؤسسات التى تحكم الزواج المتغاير جنسيًا (Stacey 1996). بينما هناك شواذ آخرون لديهم شعور

مختلف ويجادلون بقوة من أجل الحق القانونى فى الزواج، زاعمين أن هـذا الحق يمكن أن يدعم الأسر ويشجع العلاقات الملتزمة على المـدى الطويـل ويحمى أطفال الوالدين الشاذين جنسيًا من الذكور والإناث.

ملخص الفصل

تعد التنشئة الاجتماعية بمثابة العمليـة التـى مـن خلالهـا يكتـسب الأشخاص صفات النوع **become gendered**. إنهم يتعلمون ما هـو متوقـع منهم لأنهم إناث أو ذكور، وكيف يستخدمون هذه الخـصائص. إن التنـشئة الاجتماعية للنوع لها بالأخص دور رئيسى فى الفهم الفردى للنوع، فتؤكـد هذه المداخل على الأساليب التى من خلالها يتجسد النوع داخل الأفراد. ويبدو أن الوالدين (الآباء على وجه الخصوص) لديهم مستويات مختلفة للمـشاركة مع أطفالهم الذكور والإناث، ولكن هذه الاختلافات فـى المعاملـة الوالديـة تتواجد دائمًا فى معتقدات الوالـدين وذلـك فيمـا يتعلـق بمـساواة النـوع تجاه الأطفال. ويشارك الأطفال على نحـو نـشط فـى عمليـات التنـشئة الاجتماعية ويتعلمون تطبيق الصور النمطية للنوع علـى أنفـسهم وعلـى الآخرين. كما أن القرناء مصدر مهم للمعلومات المرتبطة بالنوع وبالأخص عندما يكبر الأطفال.

وعلى الرغم من أهمية التنشئة الاجتماعية، فإن العديـد مـن علمـاء الاجتماع قاموا بنقد البحوث التى تعتمد حصريًا على التنـشئة الاجتماعيـة

لتفسير اختلافات النوع. فيرى النقاد أن هذا النمط من التفسير يخلق رؤية خاطئة مؤداها أن السيدات والرجال جماعات متجانسة تمتلك دوافع وميولاً سلوكية غير قابلة للتغيير ومتسقة داخليًّا (Gerson 1985, 1993, See also Epstein 1988)، وداخل قسم جماعات القرناء، قمت باستعراض كيف أن المدخل التفاعلى الذى يأخذ فى الاعتبار مميزات السياق الاجتماعى يمكن أن يساعدنا فى فهم خلق تمايزات النوع.

ومثل الجوانب الأخرى لبحوث النوع، فإن دراسات تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية تعتمد على إدراكات مختلفة للنوع ولها أهداف مختلفة. وبينما يقوم البعض بدراسة اختلافات النوع استنادًا إلى نمط وحجم عمل الرجال والنساء داخل الأسرة المعيشية، فإن هناك آخرين يريدون التعرف على المعانى المرتبطة بهذه الأنشطة والطرق التى تنتج من خلال هذه المعانى. إن الموضوعات الأولى تعكس بصفة عامة الرؤية الفردية للنوع بينما تشتق الأخيرة من المدخل التفاعلى. وعلى الرغم من أن الرجال ينجزون أعمالاً روتينية أكثر فى المنزل بالمقارنة بما اعتادوا عليه فى الماضى، فإن الباحثين لا يزالون يجدون أن السيدات لديهن مسئولية أساسية فى العمل المنزلى ورعاية الأطفال. ومن خلال المنظور التفاعلى فإن القيام بالعمل المنزلى ورعاية الطفل ليست مجرد أنشطة تنجز، بل إن هذه الأنشطة تساعد فى إضفاء معنى النوع بالنسبة للأفراد ذاتهم. ولقد ساهم البحث عبر القومى فى فهمنا للعوامل التى تستطيع أن تفسر التغيرات فى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية بمرور الوقت، والاختلافات فى إسهامات النساء والرجال فى العمل داخل الأسرة المعيشية.

وللزواج تداعيات مختلفة بالنسبة للرجال والنساء، فمن الناحية الاقتصادية فإن الزواج له "فوائد مادية" بالنسبة للرجال، فيبدو أن أصحاب الأعمال يعتبرون الرجال المتزوجين بمثابة عاملين أكثر مسئولية وإنتاجية. ولا تُعاقَب السيدات اقتصاديًا عند الزواج، ولكن السيدات المتزوجات – وبالأخص اللاتى لديهن أطفال – يفترض أنهن أقل التزامًا بوظائفهن بالمقارنة بالسيدات اللاتى ليس لديهن التزامات أسرية، ويعانين من "عقوبة أجر الأمومة" فى مكان العمل. وتختلف المكافآت السيكولوجية للزواج أيضًا بالنسبة للنساء والرجال. وتبرز "نظرية الصدمة عند الزواج" لبرنارد أن الزواج يحتاج من النساء إلى التكيف مع الرجال أكثر مما يحتاج إلى العكس، على الرغم من أن الشواهد ترى أن هذا ربما قد تغير جزئيًا. كما أن أسر الشواذ جنسيًا من الإناث والذكور تزداد ويواجه هؤلاء الأزواج بعض القضايا المماثلة لتلك التى تواجه الأزواج المتغايرين جنسيًا ولكن أيضًا يواجهون تحديات فريدة.

قراءات أخرى

Correll, Shelley J., Benard, Stephan, and Paik, In. 2007. "Getting a job: Is there a motherhood penalty?" ***American Journal of Sociology*** **112: 1297-1338.**

Maccoby, Eleanor E. 1998. ***The Two Sexes: Growing Up Apart, Coming Todether.*** **Cambridge, MA: Harvard University Press.**

Williams, Joan. 2000. ***Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About it.*** **New York: Oxford University Press.**

مصطلحات أساسية

هوية النوع	Gender Identity
الصورة النمطية للنوع	Gender Stereotype
الاستنتاج استنادًا للنوع	Gender – Centric reasoning
تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية	Household division of Labor
مدخل قيود الوقت	Time Constraints approach
الموارد النسبية	Relative resources
أيديولوجيات النوع	Gender Ideolgies
الأمومة الإلزامية	Compulsory motherhood
الأجر الإضافى عند الزواج	Marriage wage Premuim
عقوبة الأجر عند الأمومة	Motherhood wage Penalty
نظرية الصدمة عند الزواج	Shock theory of marriage

أسئلة التفكير النقدى

١ – على الرغم من الاتجاه العام نحو معتقدات وممارسات أكثر تأكيدًا على المساواة بين النوع، فإن الآباء يتفاعلون مع أبنائهم الذكور على نحو مختلف بالمقارنة بالبنات، والأسر التى لديها أبناء ذكور تختلف فى بعض الجوانب عن الأسر التى لديها بنات. كيف يمكن أن تفسر هذه الاختلافات؟

٢ – كل من السيدات والرجال يقضون وقتًا أكثر مع أبنائهم بالمقارنة بالعقود السابقة حتى بالنسبة للأسر التى فيها كلا النوعين فى قوة العمل بأجر. كيف يمكن أن نفسر هذا التغير؟

٣ – ناقش الاختلافات بين كيفية إدراك أصحاب العمل للأمهات، والآباء، والسيدات والرجال بدون أطفال. كيف يمكن أن نقضى على عقوبة الأجر عند الأمومة؟

الفصل السادس

إضفاء طابع النوع على الوظائف والعمال

أهداف الفصل

- تعريف العزل الجنسي Sex Segregation، وتفسير كيفية قياسه، ومناقشة التباينات عبر الزمان والمكان.
- مناقشة الطرق التى يتم من خلالها إضفاء طابع النوع على كل من الوظائف، والتسلسلات الهرمية، وعلاقات العمل.
- تفسير كيفية تحديد الأجور وكيفية دخول النوع فى عمليات تحديد الأجر.

إن علماء الاجتماع الكلاسيكيين أمثال كـــارل مـــاركس Karl Marx وماكس فيبـــر Max Weber كان لديهـــم الكثير ليقولونه حول مكان العمـــل الرأسمالى الصناعى. فبالنسبة لماركس، تهدف وسائل الإنتـــاج الرأســـمالى إلى تحقيق معدلات إنتاجية ضخمة، إلا أن العلاقـــات الاجتماعيـــة للعمـــل كانت استغلالية، بالإضافة إلى أنها كانت تتـــسبب فـــى اغتـــراب العمـــال. وقد حـــاول فيبـــر جـــذب الانتبـــاه لقـــوى التحـــول نحـــو البيروقراطيـــة Forces of bureaucratization التى كانت تحول كل المؤسسات بما فيهـــا مؤسسة العمل، وقد ساهمت ملاحظات فيبر وماركس فـــى وضـــع أســـاس للتحليلات السوسيولوجية للعمل.

ومع ذلك، لم يكن لديهما الكثير ليقولاه عن النوع، فقد بدا أن كليهمـــا يفترضان أن العمليات التى قاما بوصفها كانت ذات طابع حيادى للنوع ممـــا يعنى أنها كانت عامة ولم تتأثر بمعانى النوع واختلافاته، كما لـــم تنفـــصل عنها. ولقد قام الكثير بنقد هذا الفهم للعمل فى ضوء افتراضاتهم حول حيادية النوع، ورأوا أن النوع متجسد فى العمليات التنظيمية وليس منفصلاً عنها.

ويناقش هذا الفصل ثلاث طرق يمكن من خلالها أن يندمج النوع داخل الأعمال الوظيفية. أولاً، يشكل النوع التنظيم الاجتماعى للعمـــل الـــذى يـــتم التعبير عنه بصورة أساسية من خلال العزل الجنسى فى الوظائف والمهـــن

والشركات. ثانيًا، يشكل النوع المعانى التى يربطها الأفراد بأنشطة ووظائف ومهن معينة مما يؤدى إلى اعتبار بعض المهن أكثر ملاءمة للنساء، والبعض الآخر أكثر ملاءمة للرجال. ثالثا، يشكل النوع "قيمة" **Worth** الوظائف، مما يؤدى إلى أن بعض الوظائف تصبح أكثر قيمة من غيرها، وبالتالى يحصل أفرادها على رواتب أكبر، وسوف نعتمد فى دراستنا لهذه القضايا على المنظورات المؤسسية والتفاعلية والفردية.

العزل الجنسى وتقسيم العمل داخل العمل بأجر

فى الفصول السابقة، قمنا بدراسة العمل داخل الأسرة المعيشية، ورأينا أن النساء والرجال يقومون بأنماط وأحجام مختلفة من العمل داخل الأسرة المعيشية. وهنا، سوف نوجه اهتمامنا إلى القوة العاملة بأجر، حيث إن هناك نماذج مماثلة تم اكتشافها. إن توزيع السيدات والرجال عبر المهن لا يتم بصورة عشوائية. ويعد العزل الجنسي **Sex Segregation** – أى تركيز السيدات والرجال فى مهن مختلفة وشركات ووظائف – سمة محافظة لنظام العمل فى معظم المجتمعات، إلا أن المراقب العادى غالبًا ما يتجاهلونه. إن رحلة إلى أحد مكاتب الأطباء فى الولايات المتحدة، على سبيل المثال، لا تثير التفكير فيما يتعلق بأسباب وجود جميع الممرضات من السيدات، وقد لا يثار هذا التفكير إلا فى حالة حضور ممرض باعتباره الاستثناء للنموذج السائد. بينما ما نتوقعه وما اعتدنا عليه نادرًا ما يجذب انتباهنا. السبب الثانى الذى قد يجعل العزل الجنسى غير مرئى بالنسبة للمراقب العادى ينبثق من

أشكال هذا العزل. فعلى سبيل المثال، من الممكن أن نلاحظ وجود رجال وسيدات يعملون عند دخولنا إلى أحد المكاتب، إلا أنه لن يتضح لنا أن الرجال والسيدات يقومون فى الواقع بوظائف مختلفة إلا من خلال النظر عن قرب إلى ألقابهم والمهام التى يؤديها كل منهما.

إلا أنه على المستوى الأكبر، فإن العزل الجنسى فى العمل من اليسير ملاحظته، فعلى سبيل المثال فإن العديد من الافراد يعرفون أن التمريض **nursing** مهنة غالبًا ما تقوم بها النساء، بينما الهندسة (فى الولايات المتحدة) يسيطر عليها الرجال. وربما يندهش الكثيرون عندما يجدون عامل رعاية طفل، أو موظف استقبال، أو مدرسًا فى مدرسة ابتدائية ليس من النساء، أو يجدون فنى سيارات، أو جرّاحًا أو سباكًا ليس من فئة الذكور. إن العزل بين الجنسين ينظر إليه على أنه خاصية مسلم بها فى العمل.

أنماط وأحجام العزل الجنسى

يمكن أن يحدث العزل الجنسى على مستوى الوظائف، والمهن، والشركات. ويشير العزل الجنسى المهنى **Occupational Sex Segregation** إلى تركز **Concentration** السيدات والرجال فى مهن مختلفة. وفى ضوء الكمية الكبيرة للبيانات التاريخية والمعاصرة حول المهن، فإن معظم الدراسات تركز على هذا الشكل من العزل. إلا أنه فى السنوات الأخيرة، كانت هناك بيانات أكثر قد أصبحت متاحة حول التكوين الجنسى داخل الوظائف والشركات **(Huffman, Cohen, and Pearlman 2010;**

Tomasskovic - Devey, Zimmer, Stainback, Robinson, Taylor, and Mc Tague 2006). ولقد ساعد ذلك الباحثين فى فحص درجة عزل النساء والرجال فى وظائف مختلفة داخل الشركات وغيرها. وفى الولايات المتحدة، لا يتم العزل بين أفراد القوة العاملة، الوظائف، والمهن، ومؤسسات العمل على أساس الجنس فقط، وإنما على أساس العرق، والسلالة أيضًا. **(Reskin 1999, Reskin and Padavic 1994, Tomaskovic - Devey 1993)**.

وهناك ثلاثة استنتاجات عامة يمكن أن تنبثق من بحث العزل الجنسى. أولاً، أن العزل الجنسى على مستوى الوظيفة **Job** يعد أكثر شمولاً من العزل الجنسى على مستوى المهنة **Occupation**، ومن خلال التركيز فقط على عزل الجنس المهنى، فإن الباحثين لا يقدرون إلى أى مدى يعمل الرجال والنساء فى وظائف وشركات مختلفة. ثانيًا، أن النساء والرجال نادرًا ما يعملون معًا فى الواقع، فلا يتم توزيعهم بالتساوى عبر المهن، وعندما يكونون فى نفس المهنة، فإنهم يميلون إلى العمل فى وظائف وشركات مختلفة. ثالثًا، وإجمالاً فإن مستويات العزل الجنسى قد تضاءلت بمرور الوقت فى كل المجتمعات الصناعية.

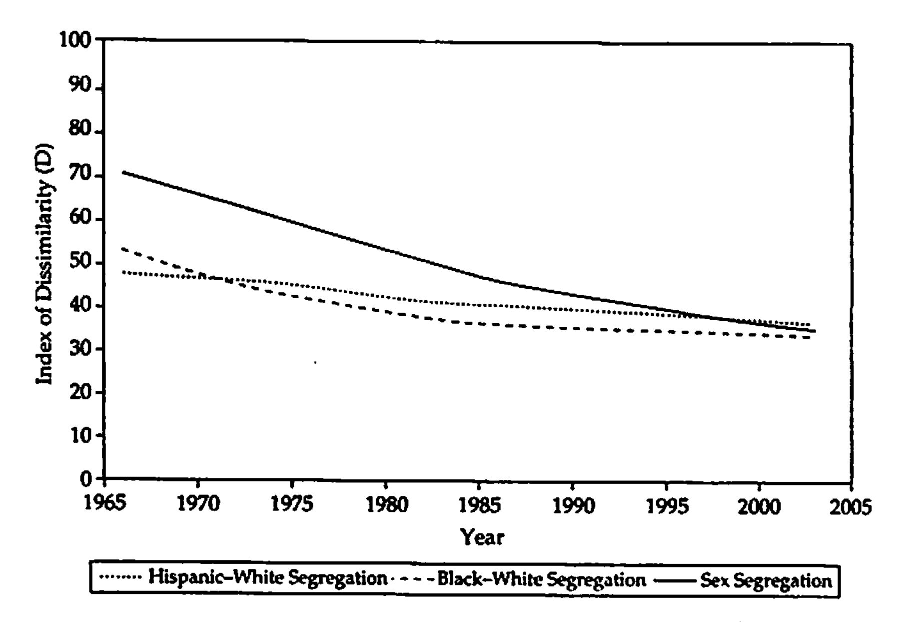
قياس العزل الجنسى

يمثل مؤشر التباين **Index of dissimilarity** أكثر المقاييس المستخدمة فى قياس العزل الجنسى (وأيضاً يشار إليه بأنه مؤشر العزل **Index of Segregation**). إن معدلات مؤشر العزل تبدأ من صفر إلى ١٠٠.

وتشير درجة ١٠٠ إلى أن هناك عزلاً كليًا فى الكيان الذى يقاس: وهذا يعنى أن الوحدات (على سبيل المثال المهن والوظائف ... إلخ) التى تضم هذا الكيان (على سبيل المثال القوة العاملة، والشركة ... إلخ) تضم ١٠٠% إناثًا أو ١٠٠% ذكورًا. وتشير درجة صفر إلى تكامل كلى فى الكيان الذى يقاس: وهذا يعنى أن كل وحدة (على سبيل المثال المهن والوظائف ... إلخ) تضم الكيان الذى يتم قياسه، بها نسب متساوية من النساء والرجال بالنسبة للكيان ككل. ويمكن أن تفسر قيمة هذا المؤشر على أنها نسبة أحد الجنسين الذى يصبح عليه أن يغير مهنته حتى يتساوى التكوين الجنسى لكل مهنة مع التكوين الجنسى للقوة العاملة ككل. فعلى سبيل المثال إن درجة (٣٥) تعنى أن ثلث السيدات أو الرجال تقريبًا يجب أن ينتقلوا إلى مهنة أخرى من أجل إحداث قوة عمل مندمجة مهنيًا من ناحية الجنس.

اتجاهات فى العزل المهنى على أساس الجنس والعرق

بالرغم من أن المشاكل المرتبطة بمقارنة الفئات المهنية تزيد الأمور تعقيدًا مع مرور الوقت، فقد قام الباحثون بدراسة الاتجاهات فى العزل الجنسى المهنى منذ بداية القرن وحتى الآن. وتوضح هذه الدراسات أن العزل الجنسى المهنى ظل مستقرًا نسبيًا معظم الوقت خلال القرن العشرين ثم بدأ فى التراجع فى السبعينيات من القرن العشرين. إن الاستقرار النسبى لمستويات العزل خلال الثلاثة أرباع الأولى من القرن العشرين يمكن ملاحظته فى ضوء جميع التغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية الأخرى التى حدثت خلال هذه الفترة.



شكل (٦ – ١): العزل على أساس الجنس والتمييز فى المؤسسات بالولايات المتحدة (١٩٦٦ – ٢٠٠٣).

المصدر:

Donald Tomaskovic – Devey, Catherine Zimmer, Kevin Stainback, Corre Robinson, tiffany taylor and tricia mc tague. 2006. "documenting desegregation: segregation in American workplaces by race, ethnicity, and sex, 1966 – 2003." American Sociological Review 71 (4): 565 – 588 (figure 2, p. 572).

لقد اهتم الباحثون على نحو خاص باتجاهات العزل الجنسى والعرقى خلال العقود القليلة الماضية. وتظهر نتائج التحليل الذى أجراه كل من توماسكوفك ديفى وآخرين **Tomaskovic - Devey, etal (2006)** فى الشكل (٦ – ١) الذى يوضح مؤشرات مستوى العزل على مستوى المؤسسات من خلال عينة من شركات القطاع الخاص بالولايات المتحدة. وتوضح هذه

البيانات أن معدلات كل من العزل الجنسى والعرقى قد تراجعت منذ منتصف الستينيات من القرن العشرين. ولقد انخفضت معدلات العزل الجنسى من ٧٠ (عندما تم قياسه من خلال مؤشر التباين) إلى ٣٥ فى عـام (٢٠٠٣) مـع ارتفاع مؤشر الانخفاض إلى حد ما قبل عام (١٩٨٠)، كما انخفض معـدل العزل بين البيض والسود خاصةً فى العقدين مـا بـين (١٩٦٥ – ١٩٨٥)، وانخفض معدل عزل البيض والأسبان الذى كان أقل من الشكلين الآخـرين للعزل فى الستينيات من القرن العشرين. وإجمالاً، يوضح لنا هذا الـشكل أن مستويات العزل الجنسى والعرقى فى الشركات الأمريكية كانـت متـساوية تقريبًا ولكن الانخفاض فى العزل الجنسى كان أكثر تباينًا.

وفى بعض التحليلات التفصيلية لهذه الاتجاهات، اكتشف توماسـكوفك ديفى وزملاؤه أن الانخفاضات فى العزل الجنسى قد حدثت تقريبًا عبر كـل قطاعات سوق العمل وفى كل مناطق الولايات المتحدة. كما ساهم فى ذلـك التحول إلى اقتصاد الخدمة **Service economy** (انظر الفصل الرابـع) لأن هذا التحول يتضمن انخفاضًا فى الوظائف الصناعية التـى يهـيمن عليهـا الرجال، واتساعًا فى الوظائف التى تقل فيها نسبة العزل الجنسى فى قطاعات الخدمة. وتختلف مستويات العزل العرقى أكثر على أساس القطاع والمنطقـة بالمقارنة بالعزل الجنسى. فعلى سبيل المثال، فإن عزل البيض والأسبان فى مناطق مثل الزراعة والتعدين والبناء والتصنيع ظل ثابتًا مع مرور الوقـت. إن الاتجاهات فى عزل البيض – والسود يبدو أنه يحدث وفقًا لتشريع الحقوق المدنية بالولايات المتحدة. وكما يبرز لنا الشكل (٦ – ١) فإن عزل البيض –

والسود قد انخفض بعد إقرار قانون الحقوق المدنية بالولايات المتحدة فى عام (١٩٦٤) ولكن هذا الانخفاض قد أصبح أبطأ عندما ضعف تنفيذ هذا القانون فى الثمانينيات من القرن العشرين.

ومن خلال المنظور التاريخى، فإن أحد الجوانب المهمة للعزل الجنسى المهنى هو طرق تغيير المهن لتكوينها الجنسى بمرور الوقت. إن أمناء المكتبات، والمشتغلين بالأعمال الكتابية، والمدرسين، والصرافين فى البنوك أمثلة للمهن التى غالبًا ما كان يقوم بها الرجال فى الولايات المتحدة، أما الآن فأصبحت النساء يسيطرن عليها إلى حد كبير. وقد كان تأنيث المهن **The Feminization of occupations** – أى حركة إدخال المرأة فى مجالات العمل التى يسيطر عليها الرجال – هو المسئول الأساسى عن تراجع المستويات الكبيرة للعزل الجنسى المهنى التى حدثت خلال السبعينيات من القرن العشرين (**Reskin and Roos 1990**) فخلال هذه الفترة الزمنية، ازداد تمثيل المرأة على نحو ملحوظ فى مجالات مثل العلاقات العامة، وتحليل النظم، والعمل فى البورصة والإعلانات، وتقييم مطالبات التأمين، وتستمر عملية تأنيث المهن، فعلى سبيل المثال، بينما الطالبات كن أقل عددًا فى مدارس الطب البيطرى بالولايات المتحدة فى الستينيات من القرن العشرين، فقد أصبحن الآن يشكلن أغلبية (**Gose 1998**)، وقد تضاعف عدد البيطريين السيدات منذ عام (١٩٩١) بينما انخفض عدد البيطريين الذكور بنسبة ١٥%.

وهناك أمثلة أقل بكثير لمهن قد تحولت فى اتجاه آخر – من مهن غالبية من يعملون بها من النساء إلى مهن غالبية من يعملون بها من الرجال.

فعلى سبيل المثال، أوضح كل من ريـــسكن **Reskin** وروز **Ross** (١٩٩٠) أن هناك ثلاثًا وثلاثين مهنة قد أضفى عليها طابع الإنـــاث **feminized** فـــى السبعينيات من القرن العشرين ووجدوا ثلاث مهن فقط (الطهى، عمال إعداد الطعام فى المطبخ، والخادمات، والرجال الذين يقومون بالأعمال المنزليـــة) ارتفعت فيها نسبة الرجال بشكل واضح. إن العمليات التـــى تخلـــق العـــزل الجنسى، وتحافظ عليه داخل البناء المهنى لا تزال مستمرة، ولا يزال التقسيم الجنسى للعمل مستمرًا حتى وإن كانت هناك تغيرات فى التكـــوين الجنـــسى لبعض المهن.

النموذج عبر القومى للعزل الجنسى

إن الجوانب الثابتة للعزل يمكن رؤيتها بوضوح أكثر عندما ننظر إلى الاتجاهات والنماذج عبر القومية. لقد استخدم الباحثون مؤشر التباين وكذلك أدوات إحصائية أخرى لمقارنة مستويات العـــزل الجنـــسى المهنـــى عبـــر المجتمعات. وبالرغم من أن ذلك يعد تحديًا فى ضوء الاختلافات الـــضخمة بين الدول فى نوعية البيانات المهنية ومدى توفرها، فإن هذه الدراسات قدمت لنا معلومات مفيدة، والأكثر أهمية أنها أظهرت أن العزل الجنـــسى المهنـــى سمة دائمة لكل المجتمعات الصناعية. وعمومًا، إن مستوى العزل الجنـــسى المهنى فى دولة ما يعتمد على مجموعة من العوامل الثقافيـــة والاجتماعيـــة والاقتصادية، فالمرأة بشكل عام تستطيع الدخول بشكل أكبر إلى المهن التـــى يهيمن عليها الرجال فى الدول التى بها معدلات مواليد منخفـــضة وأنـــساق

معتقدات قوية فيما يتعلق بالمساواة، بينما يزيد العزل الجنسى فى الدول التى تكون فيها قطاعات الخدمات كبيــرة (Chales 1992)، كمــا أن الــسياسات الحكومية التى ترتبط بالنوع تلعب دورًا فى تشكيل مستويات العزل الجنسى المهنى وأنماطه فى دولة ما.

إن السؤال المحورى للباحثين الذين قاموا بدراسة النماذج عبر القومية هو ما إذا كانت ضغوط المساواة بين النوع البارزة فى العديد مــن جوانــب الحياة فى المجتمعات الصناعية المتقدمة قد انعكست فى البناءات المهنية لتلك الدول. وليس هناك إجابة محددة لهذا السؤال. ففى الولايات المتحــدة علــى سبيل المثال انخفض معدل العزل الجنسى مع مرور الوقت، ولكنه لم يتغيــر بقدر ما تغير حجم الفجوة بين معدلات مشاركة كل من النساء والرجال فــى القوة العاملة، ومستويات الإنجاز التعليمى للنساء بالنسبة للرجــال، ودعــم كــلا الجنسين لمعتقدات المساواة المتعلقة بأدوار النوع (Charles and Grusky 2004). وهناك نماذج مماثلة يمكن ملاحظتها فى المجتمعات الــصناعية الأخــرى، وعلاوة على ذلك، فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن الدول التــى تهــتم بالمساواة بين النوع على نحو كبير - مثل السويد والنرويج - لديها بنــاءات مهنية منعزلة بشكل كبير بالمقارنة بالدول التى تنخفض فيها المــساواة بــين النوع مثل ايطاليا واليابان.

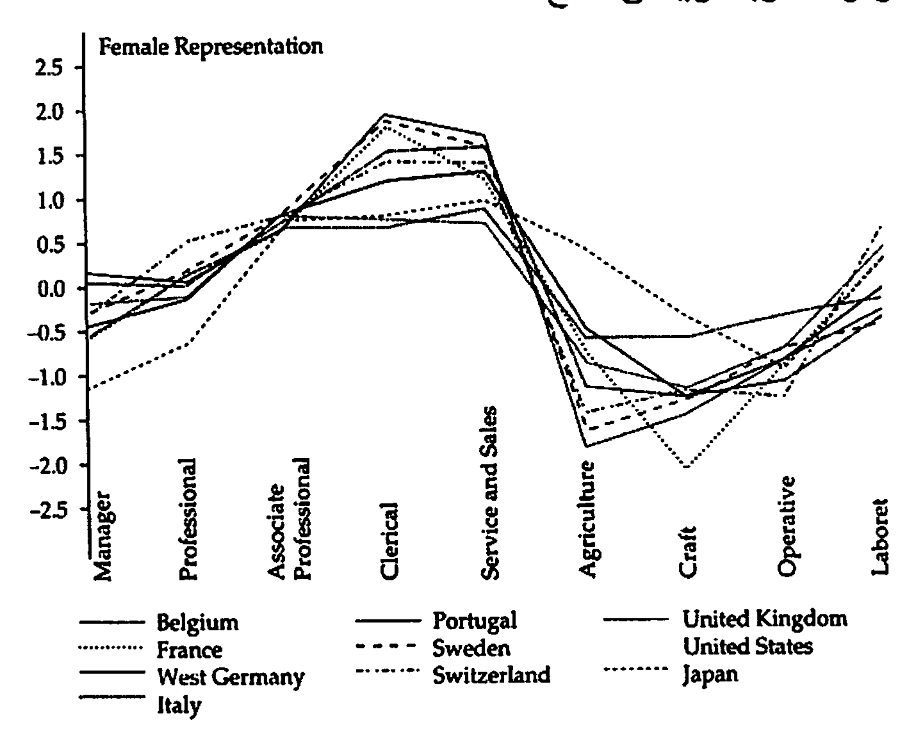
ومن أجل تفسير هذه النتائج، ونسب التغير الضئيلة فى العزل الجنسى المرتبط بجوانب أخرى لتغير النوع، يــزعم كــل مــن تــشارلز **Charles** وجروسكى **Grusky (2004)** أن العزل الجنسى له بعــد رأســى **Vertical** وبعد أفقى **Horizontal**. ويشير العــزل الرأســى **Vertical Segregation**

إلى العملية التى يشغل الرجال من خلالها معظم المهن المرغوب فيها (على سبيل المثال الأكثر هيبة، والمرتبات العالية، والأكثر قوة ....)، وهذا الشكل من العزل لم يختف، ولكنه أصبح ضعيفًا إلى حد كبير مع مـرور الوقـت، وذلك لأن العزل الرأسى فى معظم أشكاله الواضحة من الصعب مساندته فى عصر المعايير المتساوية والمبادئ القانونية المتعلقة بالحقوق المتساوية للنساء والرجال. ومن ناحية أخرى، فإن العزل الأفقـى **Horizontal Segregation** يأخذ الكثير من الوقت ليتغير ويظهر فى توزيع النساء والرجال عبر المهـن من خلال طرق تعيد تأكيد الصور النمطية للنوع. ووفقًا لكل مـن تـشارلز وجروسكى (**2004, p. 298**)، فإن العزل الأفقى يعاد إنتاجه من خلال "منطق جوهرية النوع" **Logic of gender essentialism** حيث يفترض أن الـسيدات يتفوقن فى الخدمة الشخصية، والتربية، والتفاعل الاجتماعى، بينمـا يتفـوق الرجال فى المهام البدنية أو الأكثر أداتية **Instrumental**. إن العزل الجنسى فى المجتمعات الصناعية المتقدمة غالبًا ما يعكس نموذجًا مختلفًا لكنه متساوٍ" **different but equal model**. وفى حالة السويد، فإن هذا النموذج يبدو قويًّا على نحو خاص. ومن خلال هذا المنظور فإن مستويات العـزل الجنـسى بشكل عام فى مجتمع ما إنما تعكس خليطًا من تعبيراتها الأفقية والرأسية.

التوزيعات المهنية للسيدات والرجال

يمكننا أن نرى هذه النماذج من العزل الأفقى والرأسى بـشكل أكثـر وضوحًا إذا نظرنا إلى التوزيعات المهنية للنساء والرجال. وعمومًا، فإن من المرجح أن تكون النساء أكثر من الرجال فى المهن غير اليدوية وأن يعملـن

فى البيع والخدمات والوظائف الكتابية فى هذه المجالات. وهذا النموذج يظهر فى الشكل (٦ - ٢) الذى يبرز لنا درجة ارتفاع أو انخفاض نسبة تمثيل المرأة من بين الفئات المهنية فى عشر دول. ويسجل الجدول (٦ - ١) أبرز عشرين مهنة للسيدات فى الولايات المتحدة فى عام ٢٠٠٩. وهذه المهن تتركز حصريًا تقريبًا فى قطاع الخدمات.



شكل (٦ - ٢): تمثيل الإناث فى مجموعات مهنية كبرى على أساس الدولة.

المصدر:

Maria Charles and, David B. Grusky. 2004. Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford: Stanford University Press. (p. 80).

يعمل الرجال والسيدات فى وظائف مختلفة، والوظائف ذاتها عادة ما تفهم على أنها "ذكورية أو أنثوية". وهذا النموذج يشكل كلاً من الأشكال الرأسية والأفقية للعزل كما ذكر من قبل. ولاحقًا سوف نلقى الضوء على بعض العوامل التى يمكن أن تفسر كيف ينتهى الأمر بالنساء والرجال إلى العمل فى وظائف مختلفة. وبعد ذلك يمكن أن نفحص طابع النوع **gender typing** للوظائف والمهام ومعانى النوع التى تلحق بأنماط مختلفة من العمل.

الجدول (٦ – ١) أكثر عشرين مهنة للسيدات الأمريكيات

فى عام ٢٠٠٩

١ –	السكرتارية والمساعدات الإداريات.
٢ –	الممرضات المسجلات.
٣ –	المدرسات فى المدارس الابتدائية والإعدادية.
٤ –	أمينات صندوق.
٥ –	التمريض، والطب النفسى، والمساعدات الصحية فى المنزل.
٦ –	بائعات التجزئة.
٧ –	مشرفات خط أول، مديرين عمليات البيع بالتجزئة.
٨ –	جرسون وجرسونات.
٩ –	خادمات ومنظفات البيوت.
١٠–	ممثلات خدمة الزبائن.

١١-	عاملات رعاية الطفل.
١٢-	كتابة الحسابات، والمحاسبة، ومراجعة الحسابات.
١٣-	موظفات استقبال ومعلومات.
١٤-	مشرفات الخط الأول / مديرات المكتب وعاملات الدعم الإدارى.
١٥-	مديرات.
١٦-	محاسبات ومراجعات.
١٧-	مدرسات مساعدات.
١٨-	طباخات.
١٩-	موظفات مكتب، عموم.
٢٠-	إسعافات ورعاية منزلية وشخصية.

المصدر: قسم العمل بالولايات المتحدة: مكتب إحصاءات العمل.

تفسير العزل الجنسى

من أجل فهم لماذا يعمل الرجال والسيدات فى وظائف مختلفة، فإننا سوف نركز على مجموعتين من العوامل. أولاً، يرى البعض أنه يجب أن نفهم خصائص العمال ذاتهم، وبالأخص تنشئتهم الاجتماعية المبكرة وتفضيلاتهم لأنماط محددة من الوظائف. ثانيًا، التركيز على العمليات التى

تحدث داخل العمل وتتضمن الأساليب التى من خلالها يعمل الأفــراد ويــتم تحديد الوظائف.

العمال على أساس النوع Gendered Workers

والوظائف على أساس النوع Gendered Jobs

كما رأينا فى الفصل الثانى، فإن التنشئة الاجتماعية من العمليات التى من خلالها ينمى الرجال والسيدات سمات، وقدرات، وقيم، ومهارات مختلفة. فإذا امتلك كل نوع "مجموعة" مختلفة من الخصائص المرتبطة بالعمل، فإنهم ربما يختارون أنماطًا مختلفة من الوظائف ويصبحون ملائمين لها. إن دراسة هذه القضية أكثر صعوبة مما يبدو لنا. فبالرغم من أن للــسيدات والرجــال تفضيلات للوظيفة ويقومون باختيار للتوظيف، فليس من السهل أن نحدد مــا إذا كانت هذه الاختيارات ليست بالفعل جزءًا من الفرص المتاحة لكــل مــن النساء والرجال.

فعلى سبيل المثال بينما الطموحات المهنية للأطفال يغلب عليهــا طــابع النوع بصورة كبيرة، فإن هذه الاختلافات تتضاءل مع تقدم الأطفال فى العمر ووصولهم إلى مرحلة البلوغ، كما أن تفضيلات السيدات قد تغيرت مع مرور الوقت، فلقد كشفت كل من مارينى **Marini** وشــو **Shu (1998)** أن الــسيدات الأصغر سنًا كنّ أقل ميلاً إلى التطلع إلى المهن التى تهيمن عليهــا الــسيدات الأكبر سنًا، كما كُن أكثر ميلاً إلى المهن التى يحصل فيها الفرد على الأجــر الأعلى. وهذه التغيرات تحدث فى كل الطبقات الاجتماعية والجماعات العرقية

إلى حد ما، إلا أنها كانت أكثر وضوحًا بين السيدات اللاتى ينتمين إلى خلفيات سوسيو اقتصادية عالية، بينما ظلت الطموحات المهنية للرجال ثابتة نسبيًا فـــى المجموعات العمرية المختلفة فى دراسة مارينى **Marini** وشو **Shu**.

وقد توصل بحث عالمة الاجتماع كاتلين جيرسون **Kathleen Gerson** **(1985, 1993)** حـــول كيفية تشكيل خبرات الطفولة لعمل الأفراد وقـــراراتهم الأسرية، توصل إلى أن خطط الطفولة وخبراتها على الرغم مـــن أهميتهـــا، فإنها لا تفسر الكثير فيما يتعلق بحياة البالغين. وكما تفسر:

"من بين الرجال الذين سنتتبع مسار حياتهم، قام البعض باسترجاع نماذج بيئة طفولتهم والبعض الآخر لم يفعل. ومع مرور الزمن فإن هؤلاء الرجـــال تكونت لديهم خبرات قادتهم إلى إعادة تقييم معنـــى حيـــاة آبـــائهم ونظـــراتهم المبكرة. ولم تعدّهم خبرات الطفولة لمعوقات وتحديات البلوغ فى العالم المتغير بصورة سريعة، كما لم تحدد لهم كيف يستجيبون لهذه التحـــديات. إن ســـياق الطفولة يمدهم ببساطة بنقطة البداية **(Gerson 1993, p. 61)**.

النوع والاختيار والإكراه

تظل تأثيرات التنشئة الاجتماعية المبكرة للنـــوع بالنـــسبة للـــسيدات والرجال فيما يتعلق باختياراتهم المهنية محل جدل. وبالرغم من أهمية التنشئة الاجتماعية، فإن ظروف مرحلة البلوغ تشكل الاختيارات المهنيـــة للأفـــراد بصورة واضحة، فالنساء والرجال يستجيبون للفرص والضغوط ويقومـــون بتعديل طموحاتهم وتغييرها مع ظهور فرص جديدة واختفاء فرص أخرى.

ويمثل الأطفال أحد أهم المؤثرات التى تخضع لهـا اختيـارات المـرأة المهنية فى مرحلة البلوغ. ولقد قام كل مـن فيرمـان **Feriman**، ولوبنـسكى **Lubinski**، وبينبو **Benbow (2009)** بدراسة تفضيلات الحياة والعمل الخاصة بالطلاب الخريجين المتفوقين فى الرياضيات والعلوم الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٥ و٣٥. وقد تم إجراء الاختبار لأول مرة عندما كان هؤلاء الطلاب فى منتصف العشرينيات، وأظهروا اختلافات ضئيلة بالنسبة للنوع فى قـيمهم، أو اهتماماتهم المهنية، أو تفضيلات أسلوب الحياة، أو القدرات الأكاديمية. وبعـد مرور عشر سنوات، ظلت هناك تشابهات عديدة بين السيدات والرجال إلى حد أنه عندما كانت تحدث تغيرات، فإن السيدات والرجال كانوا يتغيرون بطـرق مماثلة على مقاييس عدة. فعلى سبيل المثال أصبح كل من السيدات والرجـال يهتمون بصورة أكبر بفرص القيادة والأجور التى تعتمـد علـى المميـزات، ويهتمون بصورة أقل بالمظاهر الاجتماعية للعمل.

وعلى الرغم من أن السيدات والرجال كان لديهم العديد من الأهـداف والقيم المهنية المشتركة، فإن وجود الأطفال بعد مرور عشر سنوات يغيـر رؤى السيدات بشكل واضح، فلم تكن هناك اختلافات بـين نظـرة الرجـال والنساء للجداول المرنة والتحكم فى ساعات العمل، ولكـن تـزداد أهميتهـا بالنسبة للأمهات فى سن الثلاثين عنها بالنسبة للرجال والنساء اللاتى لـيس لديهن أطفال. فالأمهات – وليس الآباء – يُبدين اهتمامًا بالظروف المهنيـة التى تناسب الحياة الأسرية. وهذه النماذج لا تنبثق مـن اخـتلاف القـدرات الفكرية للسيدات والرجال ودوافع العمل أو الالتزام بالعمل، بل مـن خـلال

الطرق التى عن طريقها تقوم الأمهات بتشكيل التفضيلات المهنية حول واقع الأسرة المعيشية، ومسئوليات رعاية الطفل. وعلى نحو لا يمكن تجنبه فـإن هذه القرارات سوف تقود الأمهات إلى أنماط مختلفة من الوظائف من خلال العلم بدلاً من الآباء، أو الرجال بلا أطفال، أو السيدات بلا أطفال.

إن السيدات والرجال فى دراسة كل من فيرمان ولوبنسكى وبينبو (2009) كانوا متقدمين فى التعليم ولديهم القدرة والفرصة للوصول إلى مهن علمية ذات مستويات عالية. ولقد وجدت هذ النماذج أيضًا بين الجماعات الأخرى للسيدات فى الولايات المتحدة اللاتى يحاولن المواءمة بين الأمومة والتزامات العمل. وكما لاحظ كل من فيبر **Webber** ووليامز **Williams (2008, pp. 772 -3)** فإن المشكلة هى أن الأمهات يواجهن سوق عمل ينقسم إلى وظائف "جيدة" **good Jobs** تمنح العديد من الامتيازات ولكنها لا تتوافق مع الأمومة، و"وظائف سيئة" **bad Jobs** تتكيف مع مسئوليات الامومة ولكنها لا تقدم الأجر الملائم أو الكافى، وباستخدام "لغة الاختيار" من أجل فهم الظروف، فإن المرأة لا تهتم بكون تنظيم العمل يفرض قيودًا بنائية على خيارات التوظيف، سواء كانت تعمل فى وظيفة "جيدة" أو "سيئة".

أصحاب العمل وبناء الفرص على أساس النوع

gendered opportunity Structure

إن اختيارات العاملين لا تحدث بدون سبب، وإنما تتشكل من خلال بناء فرص العمل. وتعد أدوار أصحاب العمل مركزيةً هنا وتساعد فى

الحفاظ على العزل الجنسى من خلال عمليات التشغيل، وتحديد الوظائف التى يقوم بها العاملون، والترقيات (Fernandez and sosa 2005)، وتخلق هـــذه المواقف فرصًا "للتمييز التقسيمى" Allocative discrimination والذى يقصد به تعيين السيدات والرجال فى وظـــائف مختلفـــة (وذات أجـــور مختلفـــة) (Patersen and Saporta 2004).

وعند التعيين، فإن أصحاب العمل يفاضلون فيما بين العاملين ويقومون بتقييم مهاراتهم. وتخلق هذه العملية احتمالية للتمييز الإحـــصائى Statistical discrimination الذى يحدث عندما يعامل المتقدم للوظيفة كما لو كان يمتلك خصائص وصفات نموذجية لنوعه. وعندما يقوم أصحاب العمل بالتمييز على نحو إحصائى يكون من المفترض أنهم "على صواب" فى تحديد المتوسطات الجماعية للأفراد، وهذا يميز عملية التمييز الإحصائى عن التمييز الناتج عن استخدام أصحاب العمل لصور نمطية غير صحيحة أو مبالغ فيهـــا أو غيـــر حقيقية لتشغيل العاملين أو تحديد وظائف لهم. إن مسألة ما إذا كانت وجهات نظر أصحاب الأعمال صحيحة أم لا مسألة مهمة، والمثـــال التـــالى يتعلـــق بالاختلافات العرقية ولكن من السهل تطبيقه على اختلافات النوع:

"نفترض أن البنك اكتشف أنه فى خـــلال الـــسنوات الماضـــية كـــان الموظفون السود يرتكبون أخطاء أكثر من الموظفين البيض. لنفترض أنه فى حالة تساوى الجميع فى كل شيء آخر، فإن أداء السود من الحاصلين علـــى شهادات جامعية من كليات مدة الدراسة فيها أربع سنوات يتساوى مـــع أداء البيض الحاصلين على شهادات جامعية من كليات مدة الدراسة فيها ســـنتان

بينما أداء السود الحاصلين على شهادات جامعية من كليات مدة الدراسة بهـا سنتان يتساوى مع أداء البيض الحاصلين على الشهادة الثانوية. إذا اكتـشف البنك ذلك، فسيكون من المنطقى أن يتبع سياسة اقتصادية تقـضى بتعيـين السود فقط فى حالة حصولهم على سنتين إضافيتين مـن الدراسـة مقارنـة بأقرانهم من البيض، وعلى الرغم من أن هذا التمييز الإحصائى غير قانونى، فإنه ذو قيمة اقتصادية من وجهة نظر البنك" **(Jencks 1992, pp. 42-3)**.

أحيانًا يكتشف أصحاب العمل بأنفهسم، أو يعرفون من مصادر أخـرى، بوجود بعض الاختلافات فى الجماعة فى الإنجاز أو فى الخصائص المرتبطة بالوظيفة، ويمكن أن تستخدم تلك المعلومات فى أخـذ قـرارات التوظيـف/ التعيين. وبهذه الطريقة فإن الخصائص الجماعية مثل النوع يمكن أن تـستخدم كمرشد للاختيار بالنسبة لأصحاب العمل لتحديد العامل الماهر واستبعاد الأقـل مهارة. فعلى سبيل المثال، فإن البنك المذكور فى المثال السابق يمكن أن يقرر استبعاد كل الرجال من وظائف الصرافين ويعمل على تشغيل السيدات فقط.

ويرى الباحثون أن السيدات هن الأكثر تعرضًا للاستبعاد من الوظائف التى تحتاج إلى استثمار كبير من جانب صاحب العمل فى التـدريب أثنـاء الوظيفة. فأصحاب العمل الذين يقومون بتعيين الأفراد فـى هـذه المواقـع قد يستنتجون أن السيدات أكثر احتمالاً من الرجال أن يكون لديهن مسئوليات أساسية تتعلق برعاية الطفل أو أخذ أجازة أسرية، وقـد يتـركن وظـائفهن عندما تتطلب وظيفة الزوج الانتقال، وهو استنتاج صـحيح وبالتـالى فـإن السيدات يُكنّ أكثر تكلفة من الرجال عندما يعملن فى تلك المواقع، وبالتـالى

يستبعدون معظمهن من مثل تلك الوظائف. وبالطبع، فإن أيـة سـيدة ربمـا تختلف أو لا تختلف عن أى رجل كفرد فيما يتعلق بالرغبة فى الاستمرار مع صاحب العمل لوقت إضافي. وأصحاب العمل الذين يفشلون فى تحديد ذلـك على أساس فردى قد يربطون ذلك من خلال التمييز على أساس النوع.

إن البحوث التى أجريت حول البحث عن وظيفة يدعم بـشكل قـوى الحكمة التقليدية القائلة إن المعارف تمثل أحد الأسباب القوية لحصول الأفراد على وظائف (Graovetter 1974)، ولكن نظرًا لأن الـشبكات الاجتماعيـة للنساء والرجال غالبًا ما تكون مختلفة، فإن المعلومات حول الوظيفـة يـتم تبادلها فيما بين الأفراد من نفس النوع، وعندما يعلم الأفراد عـن الوظـائف من أفراد يشبهونهم، فإنهم من المرجح أن يحصلوا على وظائف يتحكم فيهـا أفراد يشبهونهم، ويضاف إلـى هـذه العمليـة سـلوك أصـحاب العمـل، (Fernandez and Sosa 2005) فعادةً ما يعتمـد أصـحاب العمـل علـى مرجعيات الموظفين، فبينما يمثل الموظفون الحاليون مصدرًا يعتمد عليه إلى حد ما لتلك المرجعيات، فإنهم عادةً ما يرشحون أفرادًا يشبهونهم. فإذا تبادل الرجال معلومات الوظيفة مع رجال آخرين، واعتمدت السيدات على سيدات آخريات فى مثل هذه المعلومات، فمن المرجح أن يـشغل الوظيفـة أفـراد يتشابهون مع هؤلاء الذين يعملون فى هذه الوظائف بالفعل.

إن العزل الجنسى، يمكن أيضًا أن يحـدث مـن خـلال الممارسـات التى تحدث داخل البناء الرسمى لتنظيمات العمل، فعلى سبيل المثـال، تـشير أسواق العمل الداخليـة **Internal Labor markets** إلـى الفـرص البنائيـة

Structured opportunities للتقدم التى تكون متاحة للأشخاص الذين يعملون بالفعل. وعلى الرغم من أن المواقع الأقل قد يشغلها أفراد من سوق العمل الخارجى، فإن المنافسة على الترقيات بعد التشغيل تقتصر على الأفراد الذين يعملون بالفعل. إلا أن أسواق العمل الداخلية غالبًا ما تكون معقدة، نظرًا لأن التحكم فيها يتم من خلال أنساق الأقدمية Seniority Systems والقواعد المعقدة الأخرى للترقية. وهذه العوامل تجعل من الصعب بالنسبة للأفراد الذين يبدأون مستقبلهم المهنى فى وظيفة أقل يُطبق فيها العزل الجنسى أن ينقلوا لاحقًا إلى مواقع يُطبق فيها العزل الجنسى بشكل أقل. وبهذه الطريقة، يمكن لأسواق العمل الداخلية أن تضفى الطابع المؤسسى على العزل الجنسى داخل الشركة Institutionalize Sex Segregation Within a firm.

إضفاء النوع على الوظائف والتسلسل الهرمى وتوقعات مكان العمل

ننتقل الآن إلى "إضفاء النوع" على الوظائف gendering of jobs، أى كيف أن أنماطًا محددة من الوظائف يمكن أن تفهم على أنها "ذكورية" أو "أنثوية". وبالتالى فإن "الوظيفة أو المهنة التى يضفى عليها طابع النوع" gender-typed job or occupation ينظر إليها على أنها تحتاج إلى خصائص ذكورية أو أنثوية محددة. إن أمثلة المهن التى يضفى عليها طابع النوع توجد فى كل مكان. فعلى سبيل المثال، عندما يُطلب من بعض الأفراد وصف المؤهلات التى يحتاج إليها المرء لكى يكون ممرضًا، فإن العديد يضعون قائمة من الخصائص التى ترتبط على نحو كبير ونموذجى بالسيدات

أكثر من الرجال؛ وذلك مثل التغذية والقدرة على الرعاية. وبالمثل، يقتــرح العديد أن الوظائف التى يفترض أنها تحتاج إلى العنــف والتنافــسية، مثــل المدعى العام، تكون أكثر ملاءمة للرجال بالمقارنة بالسيدات.

ويمثل التكوين الجنسى للمهن والوظائف أحد الطرق التــى يــتم مــن خلالها إضفاء طابع النوع على هذه المهن والوظائف. وبعبارة أخــرى، أن الوظائف تكتسب خصائص الأفراد الذين يقومون بهــا. إن التمــريض فــى الولايات المتحدة يعد مثالاً على تلك العملية. فغالبًا ما تعمل بــه الــسيدات، ونتيجة لذلك فإنه يتم النظر إليه على أنه وظيفة تحتاج إلى صفات "نــسوية"، مثل العاطفة. وهذا الافتراض، بدوره، يساعد فى استدامة التكوين الجنــسى التقليدى للتمريض لأنه يتضمن أن السيدات بطبيعتها أكثــر ملاءمــة لهــذه الوظيفة بالمقارنة بالرجال، وهكذا، فإن التكوين الجنسى للوظيفة سوف يشكل نمط النوع فيها وهذا النمط بدوره سوف يساعد على اســتمرارية تكوينهــا الجنسى.

إن النظر إلى بعض الوظائف التى يسيطر عليها جنس معين على أنها ملائمة لهذا الجنس قد يبدو غير مثير للجدل، ولا يمكن تجنبه، ولكــن هــذا الارتباط يحدث من خلال عمليات معقدة للبنية الاجتماعية. وكما لاحظ كــل من ريسكن **Reskin** وروز **Ross (1990, p. 51)** فإن أية مهنة تقريبًا يمكــن أن تفهم على أنها أكثر ملاءمة لأحد الجنسين دون الآخر؛ وذلك "لأن معظــم الوظائف تشتمل على كل من عناصر الصور النمطية للــذكور والإنــاث". وبالتالى، فإن إيجاد رابط بين التكوين الجنسى للمهنة ونمط نوعهــا يــشتمل

بالضرورة على عمليات الانتقاء والاستبعاد ويمكـن التأكيـد علـى بعـض الجوانب المحددة للمهن باعتبارها مهمة أو جوهرية بـشكل خـاص، بينمـا العناصر الأخرى ربما يتم تجاهلها. فالتمريض، على سبيل المثال، يحتاج إلى عاملين لديهم مهارة فى استخدام تكنولوجيات طبية معقدة، إلا أن التأكيد على جوانب الرعاية لهذه المهنة يسمح بأن يتم اعتبارها مهنة ملائمة للسيدات على نحو خاص.

وتشتمل معظم الوظائف والمهن على أنماط مختلفة مـن الخـصائص التى تسمح باعتبارها ملائمة للسيدات أو الرجال، وبالتالى فإن نمـط النـوع لمهنة ما يمكن أن يتعدل بسهولة نسبيًا، كما حدث فى الولايات المتحدة خلال الحرب العالمية الثانية. وكمـا لاحـظ ميلكمـان (Milkman (1987, p. 50، "فإن الوظائف التى كان يتم اعتبارها فى السابق ذكورية فى الأساس أصبحت تتميز الآن فجأة بالنزعة النسوية وسحرها. إن فترة التعبئة للحرب لا توضح فقط مرونة العزل الوظيفى على أساس الجنس، ولكنها أيضًا توضح كيف أن المصطلحات المعبرة عن إضفاء طابع النوع يمكن تطبيقها بمرونة على أى وظيفة يقوم بها النساء والرجال". وبالتالى، فإن الوظائف "الذكوريـة" التـى يشغلها الرجال فى الفترة السابقة للحرب قد أعيد تصنيفها باعتبارها ملائمـة للسيدات خلال وقت الحرب عندما كان هناك طلب على العاملات السيدات.

النوع والعمل العاطفى

يمثل "العمل العاطفى **emotional labor**" الذى تحتـاج إليـه بعـض الوظائف طريقة أخرى لإضفاء طابع النوع على هذه الوظائف. فمثلاً تتـتج

اقتصاديات الخدمات **Service economies** العديد من الوظائف التى تحتاج إلى عاملين يتفاعلون بصورة مباشرة مع الزبائن أو العملاء. إن أصحاب العمل الذين يوظفون عاملين لوظائف الخدمات التفاعلية غالبًا ما يتوقعون من هؤلاء العاملين تقديم سلوك عاطفى محدد كجزء من إنجاز الوظيفة. فعلى سبيل المثال، فإن مضيفى الطيران **Flight attendants** والعاملين الآخرين الذين تتضمن وظائفهم الاتصال مع الزبائن يُتوقع منهم أن يكون لديهم طابع الود والرغبة فى المساعدة، ويستطيعون التحكم فى أنفسهم إذا فشلوا فى إبداء هذه الصفات. وهناك أنماط أخرى من الوظائف تحتاج إلى سلوكيات عاطفية سارة على نحو أقل. فعلى سبيل المثال يتوقع من القضاة **Litigators** أن يكون لديهم طابع العنف **(Pierce 1995)**، وكما يُفترض أن يكون محصل الفواتير عدائيًا وصداميًا مع المدانين **(Sutton 1991)**. إن العمل العاطفى يشير إلى الجهد المتضمن فى إظهار هذه الخصائص، ويتضمن "إدارة المشاعر لخلق تعبيرات جسدية ومن خلال الوجه يلاحظها الآخرون" **(Hochschild 1983, P. 7)**.

إن العمل العاطفى نوع مميز من العمل، يختلف عن المجهود البدنى والعقلى. فالعمل العاطفى لا يعتمد بصفة أساسية على العقل أو الجسد، وإنما يتضمن ذاتية العمال أى إحساسهم بذاتهم. كما أن الوظائف التى تحتاج إلى العمل العاطفى تتطلب من العامل أن يكون بمثابة نمط محدد من الأشخاص وأن يستخدم صفات محددة عندما يتفاعل مع الآخرين. ونتيجة لهذا الارتباط بين ذاتية العمال ومتطلبات الوظيفة، فإن الوظائف التى تتضمن عملاً عاطفيًا ربما تكون أكثر ارتباطًا بالنوع من الوظائف الأخرى، والوظائف المرتبطة بالنوع ربما تتطلب العمل العاطفى أكثر من الوظائف الأخرى.

وغالبًا ما تحتاج الوظائف التى تعتبر نسوية إلى نوع مختلف من العمل العاطفى أكثر من الوظائف التى تعتبر ملائمة للذكور. فعلى سبيل المثال تتطلب مهنة مضيف الطيران – وهو مجال غالبًا ما يرتبط بالسيدات على نحو تقليدى، ولكن يشهد الآن زيادة فى أعداد الرجال – أن يكون العاملون بها اجتماعيين **Sociable** ولديهم ود مع الآخرين (**Hochschild 1979**). ويُنظر إلى العديد من وظائف الخدمات على أنها أكثر ملاءمة للسيدات من الرجال؛ وذلك غالبًا لارتباطها بهذا النمط من العمل العاطفى.

ويستخدم كل من ماكدونالد **MacDonald** وسيرانى (**1996, P. 3**) **Sirianni** مصطلح "البروليتاريا العاطفية" **emotional Proletariat** للإشارة إلى وظائف الخدمات التى تعتمد على أجور أقل، ومهارات أقل وتحتاج إلى عمال يقدمون الود والإذعان للزبائن. ويعدّ الإذعان **Deference** – "أو القدرة على أن تضع نفسك فى موضع أدنى فى مقابل الآخرين" – خاصية مطلوبة فى كل المواقع البنائية المحرومة **disadvantaged Structural Positions**، التى تتضمن السيدات، والأقليات الإثنية والعرقية، والمكانات الأقل الأخرى. وعندما يكون الإذعان أحد متطلبات وظيفة ما، فإن أعضاء الجماعات الأكثر حرمانًا من الناحية البنائية غالبًا ما تكون أعدادهم كبيرة فى مثل هذه الوظائف، أو حتى ينظر إليهم على أنهم أكثر ملاءمة لهذا العمل من الأعضاء الآخرين الذين ينتمون إلى جماعات أكثر رخاءً. وعلى الرغم من أن هذه المهن، لا تقتصر فقط على النساء فإنها عادةً ما يضفى عليها طابع النوع. ووظائف مثل الجرسون أو موظف الاستقبال أمثلة للوظائف التى تحتاج، من بين المؤهلات، أن يكون العمال أكثر تركيزًا على احتياجات الآخرين واهتماماتهم.

ومع ذلك، ليست كل الوظائف التى تحتاج إلى العمل العاطفى يضفى عليها طابع النوع النسوى. فالعديد من الوظائف الإدارية والفنية، على سبيل المثال، تحتاج إلى تقديم الذات الذى يصاغ لنقل القوة والسيطرة. ويمارس العاملون فى هذه المهن على عكس من "البروليتاريا العاطفية" السلطة على الأشخاص الذين يتفاعلون معهم بدلاً من إظهار الإذعان لهم.

وتوضح هذه المناقشة التى تدور حول الروابط بين العمل العاطفى وإضفاء النوع على المهن أن النوع جزء من فهمنا لمتطلبات الوظيفة وخصائصها. إلا أن إضفاء النوع على المهن، والوظائف، ومهام العمل ليس عملية عشوائية، خاصةً أننا قد رأينا أن الوظائف ذات المكانة الدنيا التى تشتمل على قدر أقل من القوة والسيطرة على الآخرين غالبًا ما ترتبط بالنساء كنوع بالمقارنة بالوظائف ذات المكانة العليا التى تحتاج إلى ممارسة القوة. ويعد الإذعان – القدرة على أن تضع نفسك فى موضع أدنى أمام الآخرين – خاصية تحتاج إليها الجماعات الاجتماعية ذات المكانة الدنيا فى العديد من الأحداث. وهذه القدرة يمكن أن يعبر عنها على أنها نوع من "التلطف" niceness أو القدرة على مسايرة الأمور. وليس من المدهش، أنه عندما تكون هذه القدرة ضمن متطلبات الوظيفة فإن السيدات قد ينظر إليهن على أنهن أكثر تأهيلاً لهذه الوظائف من الرجال. وعلاوة على ذلك، فحتى عندما لا يكون الإذعان متطلبًا رسميًا للوظيفة، فإن الوظائف التى تتضمن أعدادًا كبيرة من السيدات من المرجح أن تتضمن متطلبات غير رسمية للوظيفة تشجع على هذا السلوك. وعلى النقيض، فإن الوظائف التى تتضمن ممارسة

السلطة غالبًا ما يضفى عليها طابع نوع الذكر على الأقل جزئيًا؛ لأن السلطة في سياق الولايات المتحدة ينظر إليها على أنها خاصية ذكورية. وبالتـــالي، عندما تتطلب الوظائف العمل العاطفي – سواء الإذعان أو السلطة – فإنهـــا من المرجح أن يضفى عليها طابع النوع.

التسلسل الهرمي في ضوء النوع وعلاقات العمل غير الرسمية

يشكل النوع التوقعات المجتمعية للوظائف والعاملين ويؤثر في كيفيـــة فهمنا للعلاقات بين الوظائف بما في ذلك علاقات التسلسل الهرمي التي تدعم العزل الرأسي والعلاقات غير الرسمية التي تعزز العزل الأفقي. ويقدم عالم الاجتماع الكلاســيكي "مـــاكس فيبـــر" **Max Weber** فـــي كتاباتـــه حـــول البيروقراطية، الفهم السوسيولوجي المحدد للتسلسل الهرمي للعمل، فيرى فيبر أن ترتيبات العمل البيروقراطي لها تسلسل هرمي بالـــضرورة، وتتـــضمن التخصص والتقسيم المحدد للعمل، وقواعد وقوانين المكافـــأة **(Weber 1946)** وكان يرى أن مزايا هذا النسق للتنظيم تفوق عيوبه.

ومن وجهة نظر فيبر، فإنه من المزايا الأساسية للبيروقراطية افتقـــاد التنظيمات للطابع الشخصي **depersonalized organizations**، فإذا كانـــت السلطة البيروقراطية تعتمد أساسًا على المواقع وليس على الأفراد وتتجـــسد في قواعد وقوانين إدارية، فإن التنظيمات البيروقراطية لا تعتمد على معرفة أي فرد محدد أو خبرته أو خصائصه، بالإضافة إلى أن القواعد والقـــوانين والمكاتب تساعد في ضمان استمرار سير العمل داخل المنظمة بغض النظر

عن طبيعة الروابط الشخصية فيما بين الأعضاء التنظيميين. ويعتمد إيمان فيبر بالأنساق البيروقراطية للإدارة بصورة كبيرة على هذا الاعتقاد بأن القواعد والقوانين التى تحدد كلاً من طبيعة المهام الرسمية والعلاقات بين المواقع فى التسلسل الهرمى تزيد من الضبط التنظيمى لأفعال الأفراد.

ويؤكد فيبر على الجوانب الرسمية للتنظيم ويركز على البيروقراطية باعتبارها "نموذجًا مثاليًا" **As an Ideal type**. وعلى النقيض، فإن الباحثين فيما بعد قد حولوا انتباههم إلى الأعمال غير الرسمية للبيروقراطية وإلى الطرق التى تعمل بها التنظيمات فى الواقع بدلاً من الناحية النظرية. فعلى سبيل المثال، وكما لاحظ الكثيرون أنه بينما يشتهر البيروقراطيون باعتمادهم على القواعد والقوانين، فإن التنظيمات البيروقراطية قد تكون أقل كفاءة لو اتبع جميع الأعضاء كل القواعد طوال الوقت. وفى الواقع فإن العمل فى إطار القاعدة" **Working to rule** يمثل إستراتيجية قديمة لمقاومة السلطة البيروقراطية. وبالتالي، فقد ساعدت دراسات التنظيم غير الرسمى فى استكمال تحليلات فيبر للبيروقراطية.

ويرى فيبر أن البيروقراطية بمثابة شكل حيادى للنوع تُشتق كفاءته من الشخصية المتجردة من الطابع الشخصى أو بشكل قاطع **decidedly depersonalized character**، إلا أن باحثى النوع يعارضون هذا الرأى ويلفتون الانتباه إلى الأساليب التى من خلالها يشكل النوع نماذج التسلسل الهرمى والسلطة فى التنظيمات. فقد دخلت المرأة فى المهن الإدارية **managerial occupation** فى السنوات الأخيرة، إلا أن فرصتها فى

الحصول على وظيفة تتطلب ممارسة السلطة على المــوارد أو الأفــراد أو كليهما تقل كثيرًا عن فرصة الرجل.

وهذا النقص فى إمكانية الوصول إلى السلطة يشار إليــه بمــصطلح السقف الزجاجى **Celining glass**، وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة فــى مقالة فى مجلة وول ستريت فى عام (١٩٨٦) ليصف لنــا الحــواجز غيــر المرئية التى تعوق المرأة وغير البيض عندما يقتربون مــن قمــة التسلــسل الإدارى، وقد تبنت وزارة العمل هذا المصطلح فيما بعد بالولايات المتحــدة عندما شكلت لجنة "السقف الزجــاجي" **Glass Ceiling Commission** التــى تهتم بدراسة وطرح التوصيات "لإزالة تلك الحواجز الصناعية التــى تعتمــد على التحيز التنظيمى أو الاتجاهى والتى تمنع الأفراد المــؤهلين من التقــدم لأعلى فى تنظيماتهم واعتلاء مواقع ذات مستويات إدارية"

(Report on the Glass Ceiling Initiative: Us. Department of Labor, 1991).

إن مصطلح "السقف الزجاجى" تعبير مجازى يتضمن التأكيد علــى أن فرص المرأة والأقليات عند محاولتهم التدرج فى مناصب الشركة تتــضاءل تدريجيًا. وفى المهن الإدارية، فإن تقدم السيدات إلى أعلى المــستويات فــى صنع القرار التنظيمى يعد بطيئًا. وفى عام ٢٠١٠، كان من بين أكبر وأكثر الشركات العالمية السائدة (**The Fortune Global 500**)، كانت هنــاك اثنتــا عشرة شركة فقط تديرها سيدات، ويزداد هذا العدد ليصل إلى خمس عــشرة إذا أخذنا فى الاعتبار الشركات الأمريكية فقط فى "مجلــة الفورشــن ٥٠٠". **Fortune 500** ويفترض الباحثون أن تحيزات النوع (والعرق) تعمل فى كل

مستويات التنظيم ولكن يمكن أن تشتد عند القمة. ولقد اكتشف كل من أرلوم بلام Arulam Palam، وبوث Booth، وبريان Bryan (2007) فى دراستهم حول السقف الزجاجى فى إحدى عشرة دولة فى الاتحاد الأوروبى أن فجوة أجور النوع كانت أكبر عند قمة توزيع الأجور بالمقارنة بالوسط بالنسبة لكل من العمال فى القطاعين العام والخاص فى معظم الدول.

ويقدم لنا تمثيل السيدات والرجال داخل مجالس مديرى الشركات طريقة أخرى لفحص دخولهم حتى قمة التسلسل الهرمى الإدارى. وتلعب مجالس المديرين دورًا قويًا فى حوكمة الشركات(★) Corporate governance، ومن خلال تأثيرها فى العمل، فمن الممكن أن يصبح الأعضاء مؤثرين فى المجتمع بشكل عام. وتمثل السيدات أقلية صغيرة فى مجالس الشركات بنسبة تبلغ ١٥% أو أقل فى أمريكا الشمالية وأوروبا. ولقد توصل كل من تيرجيسين Terjessen وسنجا Singh (2008) إلى أن التباين المجتمعى فى تمثيل السيدات داخل مجالس الإدارة يرتبط بمكانة المرأة فى العمل، فمن المرجح أن تعمل المرأة فى مجالس الشركات فى الدول التى بها فجوة صغيرة فى الراتب على أساس النوع ونسب عالية للسيدات فى المراكز الأعلى. إن الدول التى بها تمثيل سياسى كبير للمرأة يكون بها نسبة عالية من السيدات فى مجالس الشركات بالمقارنة بالدول التى مارست فيها المرأة السياسة لزمن طويل. وهذه النتائج، التى تتعارض مع توقعات المؤلفين،

(★) يشير هذا المصطلح إلى الكيفية التى تدار بها الشركة من خلال مجموعة من القوانين والقواعد والمعايير التى تحدد نظام العمل داخل الشركة (المترجم).

يمكن أن تعكس اتجاهًا تاريخيًّا يمكن فيه للمرأة الوصول للحكومة أكثر مما يمكنها الدخول فى مجال العمل.

من الرئيس؟ النوع والسلطة. كما ذكرنا فى الجزء السابق، فإن الوظائف التى تتضمن ممارسة السلطة غالبًا ما يضفى عليها طابع النوع الذكورى وعادة ما ينظر إلى هذه الوظائف على أنها تناسب الرجال أكثر مما تناسب السيدات، كما يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر تأهيلاً لإنجاز متطلبات الوظيفة. ويمكن أن نرى ذلك بوضوح من خلال الأبحاث التى يتم إجراؤها عن القيادة التى تمثل خاصية مهمة ومتوقعة من المديرين. وتفترض دراسات سلوك القيادة أن القادة الذكور والإناث يسلكون بصورة متساوية وعندما يكون هناك اختلاف، فإنه يكون صغيرًا، كما أن السيدات والرجال فى مواقع القيادة يصنفون على أن لديهم كفاءة متساوية **(Heilman 2001, Powell and Graves 1999)**. وبالرغم من هذه النتائج، فإن الأبحاث التى يتم إجراؤها حول إدراكات الأفراد لسمات القيادة توضح أن الغالبية (وبالأخص الرجال) ينظرون إلى مواقع القيادة على أنها تتطلب السمات الخاصة بالصورة النمطية للرجال أكثر من السيدات.

وعندما تم سؤال الأفراد إذا ما كانوا يفضلون أن يعملوا تحت رئاسة امرأة أم رجل، فإن المسوح على نحو منظم توصلت إلى أن هناك تفضيلاً للرئيس الذكر. ولقد أوضح كل من بول **Powell** وجريفز **Graves (2003)** أنه عندما قام جالوب **Gallup** بطرح هذا السؤال على الأفراد فى اثنتين وعشرين دولة، فقد توصل إلى أن تفضيل الرئيس الذكر كان فى جميع أنحاء

العالم. وعلى الرغم من أن تفضيل الرئيس الذكر يبدو أنه تراجع مع مـرور الوقت، فإن ما يقرب من ٦٠% من كل نوع كان يفضل العمل تحت رئاسة الرجل. وعلاوة على ذلك، فقد لاحظ كل من بول وجريفـز **(2003, p. 136)** "أنه مهما كانت نتيجة المقارنة فإن المديرين الـذكور لا يزالـون يربطـون المناصب الإدارية بالرجال أكثر من النساء، كما أنهم يـشعرون بأنـه عنـد مقارنة المديرات من السيدات بالمديرين الرجال والمديرين النـاجحين فـي المواقع المتوسطة، فإنهن تكن أكثر حدة، ورغبة في الشجار وغيـرة كمـا تشغلهن فكرة الاحتياج للقوة والإنجاز".

وبالإضافة إلى ذلك، فإنه طبقًا لهؤلاء الباحثين، فإن كلاً من الرجـال والنساء في بريطانيا العظمى وألمانيا وفرنسا والصين يشتركون فـي هـذا الرأى والسيدات الأمريكيات فقط هن اللاتى يربطن بين المناصب الإداريـة وكلا النوعين. وإحدى تداعيات هذه الصور النمطية القوية هى أن "السيدات اللاتى يتطلعن إلى الإدارة فى معظم المجتمعات يناضلن ضد الصور النمطية الشائعة التى تشيع أنهن غير مناسبات لهذا الدور" **(Powell 1999, p. 335)**.

إن هذه الآراء المتعلقة بالمرأة فى مجال القيادة يمكن أن تساعدنا فـي تفسير ظاهرة السقف الزجاجى. فى الفصل الثالث، ناقشنا نظرية خـصائص المكانة والعمليات التى من خلالها تصبح فئات الجنس أساسًا لتقييم الكفـاءة، وغالبًا ما يتم اعتبار المرأة أقل كفاءة وفقًا لهذا الأساس. وتلك التأثيرات لهذه المساوئ على قدرة المرأة على الوصول إلى المستوى القادم تعـد تراكميـة لأنها تجعل كل خطوة نحو التسلسل الهرمى أكثر صعوبة **(Valian 1998)**.

وبالرغم من هذه الصور النمطيـة واختلافهـا عـن الآراء المتعلقـة بالسيدات المرءوسات، فإن الزيادة فى تمثيل السيدات فى الإدارة قد يكون لها نتائج إيجابية للسيدات المرءوسات ولتقليل الآليات التنظيمية الأخـرى التـى تعمل على استمرار اللامساواة بين النوع. فعلى سبيل المثال توصل كل من هوفمان **Huffman** وكوهين **Cohen** وبيرلمان **Pearlman (2010)** إلـى أن السيدات اللاتى لا يشغلن أى منصب إدارى ويَعملن فى القطاع الخاص فـى الولايات المتحدة كن يعانين من درجة أقل من العزل الجنسى فـى أمـاكن العمل مع وجود نسبة عالية من المديرات من النـساء. فلقـد أوضـحوا أن الأعداد المتزايدة للمديرات السيدات يمكن أن تكون مـن النتـائج الإيجابيـة الأخرى للتنظيمات والتى تتضمن فرصًا لتقليل ظهور النوع كخاصية مكانية.

النوع وعلاقات العمل غير الرسمية: يركز البحث الذى يـتم إجـراؤه حول السقف الزجاجى على استبعاد السيدات من الممارسة الرسمية للـسلطة داخل الوظيفة. إن النوع متجسد أيضًا فى العلاقات غير الرسمية داخل مكان العمل. وقد حظيت هذه القضية باهتمام علماء اجتماع العمل. ففى مقالته عام (١٩٤٩) حول المطاعم، يوضح "وليم فوت وايت" **William Foote Whyte** كيف أن النوع يدخل إلى العلاقات بين العاملين وبعـضهم داخـل الوظيفـة ويؤثر على سير العمل، ويرى وايت أنه بسبب نشأة معظم الرجال علـى أن يتوقعوا أن يكونوا فى مواقع يكون لهم فيها السلطة على السيدات، فـإنهم لا يشعرون بارتياح عندما يتطلب عملهم تلقى أوامر مـن الـسيدات. ويـذكر

وايت إستراتيجيات عديدة يستخدمها الذكور الذين يقومون بوظائف تناسب النساء أكثر مما تناسب الرجال (مثل الطبخ) حتى يتجنبوا تلقى أوامر من إحدى النادلات بشكل مباشر.

وبعد حوالى ثلاثين عامًا من قيام وايت **Whyte** بالكتابة عن التفاعلات التى يضفى عليها طابع النوع **gendered interactions** بين الطهاة والنادلات قامت كانتر **Kanter (1977)** بفحص آليات النوع الكامنة فى علاقة السكرتيرة بالمدير. ولقد وصفت كيف يكون من المتوقع أن تعمل السيدات فى مواقع أعمال السكرتارية كزوجات مكتب **"office wives"**. وما أشارت إليه كانتر **(1977, p. 86)** بمصطلح "استعارة زواج" **marriage metaphor** يقدم وصفًا ملائمًا للعلاقة بين السكرتيرة والمدير التى تتضمن عناصر مثل "امتيازات أكبر وعمل أقل للسيدات عندما يلحقن بالرجال أصحاب المكانة العالية"، "وتوقعات لخدمات شخصية تتضمن "العمل المنزلى داخل المكتب"، وتقسيم العمل العاطفى، الذى تقوم فيه المرأة بالدور العاطفى، والرجل بدور المقدم **Providing role**".

ولقد أظهر الكثير من الدراسات المعاصرة أن النوع يظل متجسدًا فى العلاقات غير الرسمية بين السيدات والرجال فى العمل، فعلى سبيل المثال، قامت بيرس **Pierce** فى بحثها حول قانون الشركات بفحص العلاقات بين المحامين (معظمهم رجال) والمتدربين فى مهنة المحاماة **Paralegals** وأغلبهم من النساء. وعلى الرغم من أن المحامين (والمتدربين) الذين

درستهم قد اشتركوا فى القيام بمهام متشابهة مثل (البحث القانونى والكتابة) وكانوا يعتمدون على بعضهم البعض فى العديد من الجوانب، فإن العلاقات بين المواقع كان يضفى عليها النوع بصورة كبيرة. وكما أقرَّت بيرس (1995, p. 86)، "بنائيًّا أن مواقع المحامين المتدربين قد صممت على نحو خاص للسيدات لدعم المكانة العالية للرجال، وأن محتوى عمل المحامى المتدرب يكون متسقًا مع إدراكنا الثقافى للسلوك المناسب للزوجات التقليدات والأمهات"، وهكذا يكون من المتوقع من المساعدين القانونيين الإذعان للمحامين وخدمتهم، كما يكون من المتوقع من المحامين الاعتماد على هؤلاء المتدربين فى القيام بدور توفير الرعاية.

وعلى المستوى الأكبر، فإن تقسيم العمل على أساس النوع كما وصف أعلاه يسير بالتوازى مع الطريقة التى غالبًا ما يتم بها وصف العلاقات بين السيدات والرجال فى المجالات الأخرى للحياة خارج نطاق مكان العمل. وهذا التقسيم للعمل – بطرق عدة – يعكس "عقيدة الفصل بين المجالات" **“doctrine of separate spheres”** – الفصل الرابع – التى تبرز لنا أن الرجال يتوقع منهم أن يشتركوا فى العمل الإنتاجى، بينما تقوم السيدات بتقديم الرعاية والدعم، وهذه العلاقة تعد أساسية لنموذج العزل الأفقى الذى وصف سابقًا، والذى يفترض فيه من السيدات أن تتفوق فى أدوار التربية والدعم، والرجال فى مهام أكثر أداتية.

إن التشابه بين أدوار النوع خارج العمـــل وداخلـــه دعـــا كـــلاً مـــن ليدنيفا Led Nieva وجوتك Gutek (1981) لتقديم مفهوم "إسقاط دور الجنس" Sex role Spillover كوسيلة لإضفاء طابع النوع على علاقات العمـــل. إن الاسقاط Spillover عملية تتسرب من خلالها توقعات النوع للـــسلوك التـــى تنبثق خارج مكان العمل ببطء إلى علاقات العمل، وبالتالى يقـــدم الإســـقاط نمطًا آخر من التفسير لإضفاء طابع النوع.

يستخدم الإسقاط أيضًا لتفسير التحرش الجنسى Sexual harassment (Welsh 1999, Gutek and Morasch 1982)، ويعد التحرش الجنسى شكلاً من التمييز الجنسى من الناحية القانونيـــة، ويُعـــرف فـــى ضـــوء نمطـــين من السلوك: التحـــرش التعويـــضى Quid pro quo ويتـــضمن اســـتخدام التهديد الجنسى كشرط للعمل أو أساس لقرار الوظيفة (على ســـبيل المثـــال الترقية)، بينما يشير التحرش من خلال خلق بيئة معادية إلى السلوكيات التى تخلق بيئة عمل هجومية أو عدائية وبالتالى تتعارض مع قدرة الفـــرد علـــى إنجاز عمله (Welsh 1999). وبينما يمكن لكل من السيدات والرجال أن يكونا ضحايا التحرش الجنسى، فإن البحث يشير إلى أن السيدات أكثر عرضة لذلك بالمقارنة بالرجال (Padavic and Reskin 2002).

ويربط مفهوم الإسقاط التحرش الجنسى بتنظيم العمل الذى يضفى عليه طابع النـــوع gendered organization of work. فعلـــى ســـبيل المثـــال،

فإن مواقف العمل التى تتضمن وظائف نسوية على نحو كبير وتحتاج إلـــى عاملين لتقديم الرعاية والدعم لأصحاب النفوذ الذكور (على ســبيل المثــال السكرتارية والرؤساء الذكور) تخلق ظروفًا مناسبة للتحرش التعويــضى. إن التحرش ربما يحدث أيضًا من خلال أنماط أخرى من مواقف العمل النسوية على نحو كبير؛ حيث تحتاج معايير العمل غير الرسمية من المرأة أن تكون فى موقف إغراء بدنى للرجال، أو حيث يُسمح بالتفاعل على نحــو جنــسى كبيرأو تشجيعه. فعلى سبيل المثال، فلنتناول هذا الوصف لتوقعــات مــديرة الطعام لمساعِداتها من الإناث.

"إنها "تتوقع" من العاملات السيدات أن يُكنّ قادرات على التعايش مــع السلوك الجنسى والانتباه من الزبائن الرجال على اعتبار أن ذلك "جزء مــن الوظيفة". وتقول إنه "إذا قامت المساعدات بالشكوى، أو إذا قُلن شــيئًا مثــل إنهن غير قادرات على التعايش، أقول لهن إن ذلك سيحدث طوال الوقت فلا تقلقن بشأن ذلك ... فهو جزء من الوظيفة ... فإذا كُن غير قــادرات علــى التعامل معه، فلا يمكنهن الاستمرار فى العمل هنا **(Williams, Giuffre, and Dellinger 1999, p.77)**.

إن المديرة لم تكن بالضرورة تتغاضى عن التحرش الجنسى بالنــسبة للعاملات لديها، ولكنها بالتأكيد كانت تتوقع منهن تحمل السلوكيات التى يمكن اعتبارها كذلك.

وعلى الطرف الآخر، فإن مواقف العمل التى يغلب عليها طابع الذكورة على نحو كبير والتى تتضمن القليل من السيدات ربما تخلق ظروفًا مناسبة للتحرش الجنسى أيضًا، فمن خلال التأكيد على مكانات السيدات كسيدات بدلاً من النظر إليهم كعاملات، فإن بعض الرجال ربما يستخدمون التحرش الجنسى لإيقاف المرأة "عند حدها". ولعل العنصر المشترك فى كل هذه المواقف هو أن "أنوثة" السيدات تحتل الأسبقية على كل الخصائص الأخرى. ويمكن أن يفهم التحرش الجنسى على الأقل جزئيًا على أنه وظيفة لتنظيم العمل الذى يضفى عليه طابع النوع والمعايير التى تحيط به.

الفجوة فى أجر النوع

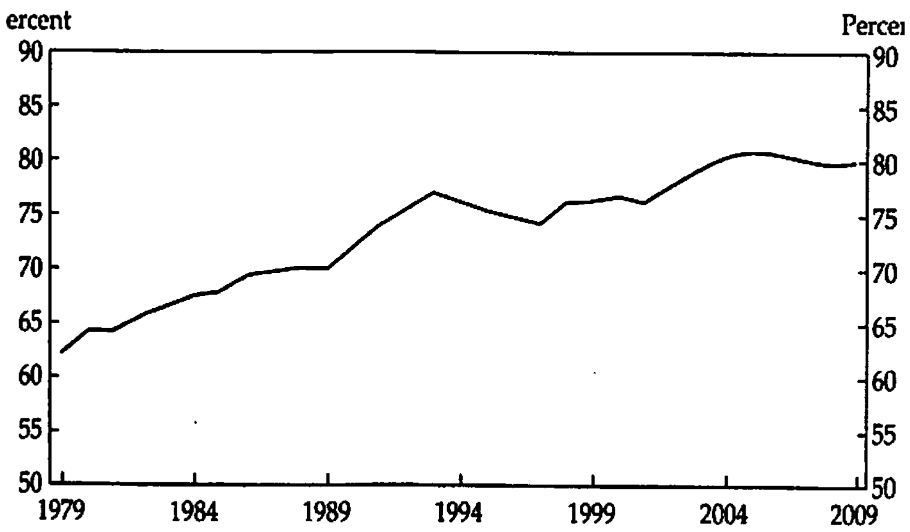
يمثل كل من توزيع الرواتب والمكافآت والقيمة النسبية التى ترتبط بالأنواع المختلفة من العمل، عنصرين مهمين فى العزل الرأسى فى مكان العمل. إن المجتمعات التى تعطى قيمة أكبر للذكور عن الإناث تحافظ على هذا التقييم فى مؤسسات أخرى. ويُنظر إلى الأنشطة التى تقوم بها السيدات على أنها أقل قيمة من تلك التى يقوم بها الرجال فى مكان العمل. وتتحدد القيمة النسبية للأنشطة على نحو اقتصادى – فى شكل الأجور – وعلى نحو رمزى – فى شكل المكانة والهيبة. وفى كلتا الحالتين فإن الرجال والأنشطة الذكورية تقدر أكثر من السيدات والأنشطة النسائية.

نظرة شاملة على الفجوة فى أجر النوع

عادة ما تربح السيدات أقل مما يربح الرجال، وقد بدأ ذلك يحدث فـــى الولايات المتحدة منذ أن بدأت الدولة فى تتبع الأجور النسبية للنساء والرجال. وعلاوة على ذلك، فإن تفاوت الأجر يظل موجودًا "بغض النظر عن كيفيـــة تعريف المال المكتسب (على سبيل المثال السنوى فى مقابـــل الأســـبوعى، والوسط فى مقابل المتوسط) فى كل الجماعات الإثنية / العرقية وعبر الفئات التعليمية خلال دورة الحياة، ومن خلال فئات مهنية تفصيلية وعبر الثقافات" (Ross and Gatta 1999, p. 95). وعادة ما يعبر عن فجـــوة أجـــر النـــوع gender Pay gap عادة ما يعبر عنها فى ضوء نـــسبة مـــا تحـــصل عليـــه السيدات بالمقارنة بما يحصل عليه الرجال. وغالبًا ما يتم حساب هذه النسبة فى ضوء متوسط دخول الرجال والنساء الذين يعملون فى وظـــائف بـــدوام كامل طوال العام. وفى عام ٢٠٠٩، وصلت فجوة أجرة النوع فى الولايـــات المتحدة إلى ٨٠,٢ مما يعنى أن متوسط ما تحصل عليه المرأة التـــى تعمـــل فى وظيفة بدوام كامل فى العام يقل بنسبة ٢٠% تقريبًا عـــن متوســـط مـــا يحصل عليه الرجل الذى يعمل فـــى وظيفـــة بـــدوام كامـــل فـــى العـــام. (Institute for Women's Policy, March 2010).

تحصل السيدات فى الولايات المتحدة على أجر أقل من الرجال تقريبًا فى معظم المهن، بما فيها المهن التى تتضمن نسبًا عاليـــة مـــن الـــسيدات.

ويوضح بودج (Budig (2002 أنه حتى عند تساوى المؤهلات، فإن الرجـــال يحصلون على مال أكثر من السيدات فى هذه المهن. إن المزايا التى يحصل عليها الرجال فيما يتعلق بكل من الأجور ونمو الأجور تكون منتظمة إلى حد كبير عبر المهن بغـــض النظـــر عـــن التكـــوين الجنـــسى لهـــذه المهـــن (Budig 2002) Occupation's Sex Composition.



NOTE: Data relate to median usual weekly earnings of full-time wage and salary workers.

شكل (٦ – ٣): المال المكتسب لدى السيدات الأمريكيات كنسبة من أجر وراتب الموظفين الرجال الذين يعملون بنظام الدوام الكامل.

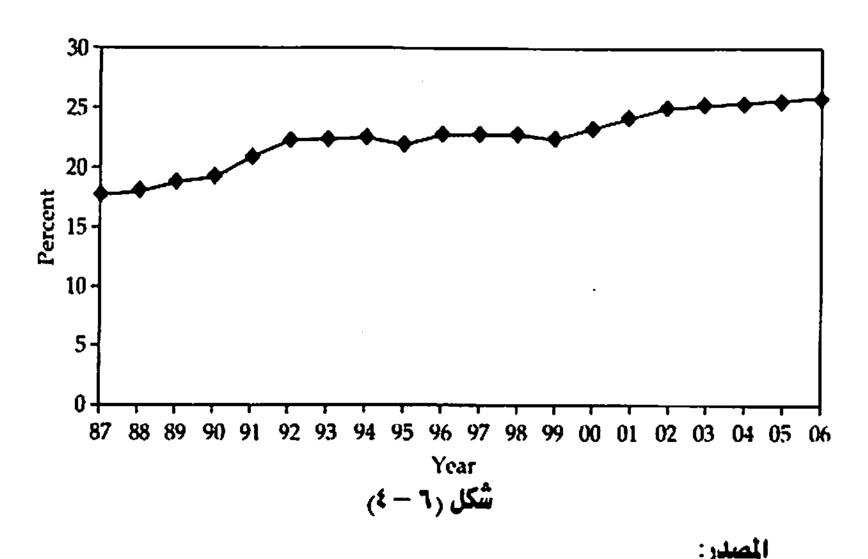
المتوسطات السنوية (١٩٧٩ – ٢٠٠٩).

المصدر:

Highlights of women's earnings in 2009, U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labor Statistics

ويبرز لنا الشكل (٦ - ٣) أن فجوة أجـور النـوع فـي الولايـات المتحدة تتغير جزئيًا مع الوقت ولكنها تراجعت منـذ عـام ١٩٧٩. وهـذه الانخفاضات تعكس بشكل أساسي نموًا في المال المكتسب الحقيقي للسيدات Women's real earnings (على سبيل المثال يتعدل تبعًا للتضخم) وذلـك بالنسبة للمال المكتسب للرجال. إن المال المكتسب الحقيقي للرجال ظل ثابتًا بصفة عامة منذ الثمانينيات من القرن العشرين، بينما المال المكتسب للسيدات قد ازداد، وذلك نتيجة لعوامل عدة، والكثير منها نوقش في الفصل الخامس، وتشمل التحول من الوظائف الصناعية التي يسيطر عليها الرجال إلى المهن الخدمية والزيادة في مستويات التعليم لدى السيدات. ويمكن النظر إلى الزيادة في قوة المال المكتسب للسيدات في الولايات المتحدة بالمقارنة بالرجال في ضوء الزيادة في أعداد الأسر المعيشية التي تحصل فيها السيدات على أجـر أكبر بالنسبة لأزواجهن. وفي عام ٢٠٠٦، كما يتضح لنا من الشكل (٤-٦)، كانت واحدة من أربع زوجات تقريبًا تحصل على أجر أكثر من زوجها وهي زيادة عشر نقاط مئوية منذ عام ١٩٨٧.

وتتباين فجوة أجر النوع تبعا للعرق والإثنية. فالرجال يحصلون على المال أكثر من السيدات في كل الجماعات العرقية والإثنية. إلا أنه في عام ٢٠٠٩ كانت فجوة أجر النوع كبيرة فيما بين البيض (٧٩%) والآسيويين (٨٢%). وعلـى النقيض فإن ما تحصل عليه السيدات من الإسبان يزيد على مـا يحصل عليه الرجال الأسبان بنسبة ٩٠%. بينما يزيد ما كانت تحصل عليه النساء الأمريكيات من أصل إفريقي على ما كان يحصل عليه الرجال الأمريكيين من أصل إفريقي بنسبة ٩٤%. (U.S. Department of Labor 2010)

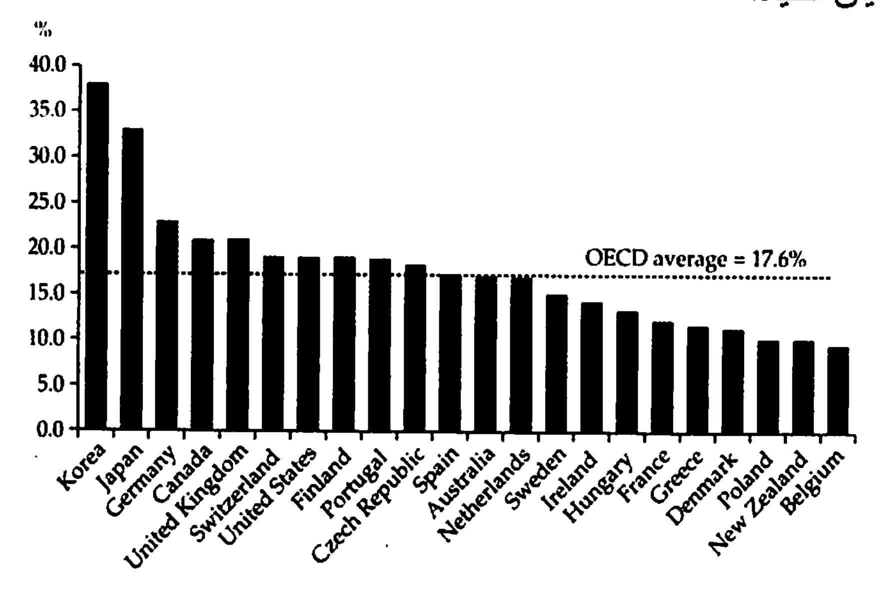


شكل (٦ – ٤)

المصدر:
TED: The Editors Desk. U.S. Bureau of Labor Statistics (http:// data.bls.gov / cgi-bin / print. Pl / opub / ted / 2009 / jan / wk1 / art05.htm).

إن المال المكتسب للسيدات الشابات كان قريبًا للمال المكتسب للرجال الشباب وذلك بالمقارنة بحالة العمال الكبار. وفى عام (٢٠٠٩) على سبيل المثال كانت السيدات اللاتى تتراوح أعمارهن بين (٣٥) و(٣٤) (ويعملن فى وظائف بدوام كامل) يربحن نسبة ٨٩% مما يربحه الرجال فى هذه المجموعة العمرية، بينما فجوة النوع فى الراتب بين السيدات والرجال الذين تصل أعمارهم إلى ٣٥ عامًا أو أكثر كانت ٧٥%، وهذه الاختلافات تنبثق جزئيًا من خلال حقيقة مؤداها أن العمال الصغار يبدأون مستقبلهم المهنى فى عالم أكثر مساواة بين النوع بالمقارنة بالعالم الذى بدأ فيه العمال الكبار. وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه التباينات فى فجوة الأجر تعكس جزئيًا اختلافات

دورة الحياة للمستقبل المهنى للرجال والسيدات. ويمكن أن يكون المال المكتسب للرجال والسيدات أكثر تشابهًا فى بداية مستقبلهم المهنى بالمقارنة بمرحلة البلوغ المتأخرة بعد أحداث الحياة الأخرى - مثل الزواج وإنجاب الأطفال - التى تحدث، وبذلك فإن هذه التفسيرات تتضمن أنه بينما التمييز فى الأجر على أساس النوع ربما يتراجع، فإن المال المكتسب للسيدات والرجال يظل يتأثر على نحو مختلف من خلال التغيرات التى تحدث فى سياق الحياة.



شكل (٦ – ٥): فجوة النسب بين المتوسط أجور الرجال والسيدات الذين يعملون كامل الوقت فى الدولة المذكورة.

المصدر:

Organization for economic cooperation and development

وتحصل السيدات على مال أقل بالنسبة للرجال فى كل الدول تقريبًا، ولكن حجم فجوة الأجر بين النوع تتباين (الشكل ٦ - ٥). وطبقًا لمنظمة التعاون الاقتصادى والتنمية (OECD) فإن متوسط فجوة الأجر بين السيدات والرجال داخل بلدان "منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية" كانت ١٧,٦% فى عام ٢٠٠٦ (تحصل السيدات على ٨٢% مما يحصل عليه الرجال)، وتبلغ تلك الفجوة مداها فى كل من كوريا واليابان، إلا أنها تصل إلى أقل معدل لها فى بلجيكا.

تفسير الفجوة فى أجر النوع

لماذا تحصل السيدات على مال أقل من الرجال؟ ليس هناك إجابة بسيطة لهذا السؤال. إن جزءًا من هذه الفجوة يمكن أن يفسر من خلال نماذج العمل المختلفة للرجال والسيدات. فعلى سبيل المثال فى الولايات المتحدة، يكون الرجال أكثر إقبالاً من السيدات على العمل بدوام كامل طوال العام. إن متوسط إجمالى عدد الساعات لعمل الرجال فى سنة ما يزيد عن متوسط إجمالى عدد ساعات عمل السيدات. ولأن الأجور تتأثر بساعات العمل، فإن هذه الاختلافات فى متوسط ساعات العمل يمكن أن تساهم فى انخفاض متوسط المال الذى تحصل عليه السيدات. إلا أن السيدات اللاتى يعملن بدوام كامل طوال العام، وكما شاهدنا من قبل، يحصلن فقط على ٨٠% من الذى يحصل عليه الرجال فى هذه الظروف. وهذا يبرز أن الاختلافات فى نماذج العمل للسيدات والرجال تمثل جزءًا فقط من تفسير انخفاض المال الذى تحصل عليه السيدات.

إن أحد الأسباب المهمة لفجوة الأجر بين النوع يرجع إلى حقيقة مفادها أن السيدات والرجال يعملون فى وظائف مختلفة، وأن الوظائف التى تعمل بها السيدات تقدم مرتبات أقل من تلك التى يعمل بها الرجال. وبالتالى فإن العزل الجنسى – بأشكاله الرأسية والأفقية – يساهم بشكل كبير فى فجوة الأجر بين النوع، وحتى نفهم السبب، يجب أن نهتم بالعوامل التى تحدد "قيمة" وظيفة محددة. وبشكل عام، فإن الوظائف التى تحتاج إلى استثمار أكبر من جهة العاملين بها (على سبيل المثال التعليم الجامعى والتدريب الفنى ... وهكذا) تقدم أجورًا أكبر من تلك التى تقدمها الوظائف الأخرى، وبالتالى فإن الأجور الأكبر التى تقدمها هذه الوظائف تمثل وسيلة لمكافأة العاملين على استثماراتهم. وربما يهتم أصحاب العمل أيضًا بعناصر أخرى عندما يحددون الأجور مثل الإمداد النسبى للعمال **relative supply of workers** الذى يتاح عند مستوى محدد من المهارة.

تقييم الوظيفة وقيمة الوظائف

على الرغم من أهمية هذه العوامل، فإن علماء الاجتماع يرون أن العمليات التى من خلالها يحدد أصحاب العمل قيمة الوظائف تعكس اعتبارات اجتماعية واقتصادية. ويمكن رؤية ذلك عندما نفكر فى دراسات تقييم الوظيفة **Job evaluation**؛ إذ إن تقييم الوظيفة بمثابة منهج يستخدمه أصحاب العمل لتحديد كيف نحدد الأجر للوظائف ولتبرير معدلات الدفع النسبية (أو نقدها). ويمكن أن نقيِّم الوظائف طبقًا لمناهج مختلفة عديدة بدءًا من التصنيف البسيط

"الدفع على أساس الكفـــاءة" Sample ramking، وانتهـــاءً بأنظمة أكثر تعقيدًا تحدد الأجور اعتمادًا على نظام النقـــاط Point System (England 1992). كل من هذه المناهج تعتمد على اعتقاد مؤداه أنه يمكـــن تصنيف الوظائف على نحو موضوعى طبقًا لقيمتها لصاحب العمل. وهـــذا التصنيف يمكن أن ينفذه أصحاب العمل أو المديرون، أو من خلال شـــركات استشارية خارجية، أو من خلال الاتحادات وممثلى العمال.

وبالرغم من أن تقييم الوظيفة أسلوب يستخدمه أصحاب العمـــل منـــذ فترة، فإنه يستخدم لتحديد وتصحيح شكل من أشكال تحيز النوع فى تحديـــد الاجـــر ويطلـــق عليـــه " التمييـــز التقيمـــى" Valuative discrimination (Petersen and Saporta 2004, p. 853) ويشير هذا المفهوم إلـــى العمليـــة التى يتم من خلالها "دفع أجور أقل فى الوظائف التى تسيطر عليها النـــساء بالمقارنة بالأجور التى يتم دفعها فى الوظائف التى يسيطر عليها الرجـــال، على الرغم من تشابه المهارات المطلوبة وبعض العوامل الأخرى المرتبطة بالأجر فى الحالتين" (Petersen and Saporta 2004, p. 853). فعلى ســـبيل المثال توصلت دراسة تقييم الوظيفة التى قامت بإجرائها شـــركة استـــشارية خارجية لجماعة من الموظفين العموميين فى الولايـــات المتحـــدة إلـــى أن الوظائف التى يهيمن عليها النساء غالبًا ما تقوم بدفع أجور أقـــل بالمقارنـــة بالوظائف التى يعمل فيها الرجال، وذلك حتى لو حصلوا على نفس العدد فى نقاط التقييم (England 1992).

وعلى الرغم من أن تقييم الوظيفة يستخدم بـــصورة مكثفـــة لتحديـــد وتصحيح التمييز التقييمى، فإن هذه المناهج يمكن أن تتـــضمن مـــصادرها

الخاصة للتحيز لنوع معين (Acker 1987; England 1992)، ويتمثل أحد أنواع هذا التحيز فى إعطاء الوظائف التى تهيمن عليها السيدات نقاطًا أقل مما تستحقها، بينما الوظائف التى يهيمن عليها الرجال يعطى لها زيادة فى التصنيف. ويمكن توضيح هذه النقطة من خلال أحد الأمثلة التى يستخدمها إنجلند: "إن المرافقين فى أماكن تربية الكلاب ومواقف السيارات (عادة الرجال) يصنفون أعلى من المدرسين فى رياض الأطفال، كما أن حارس حديقة الحيوان أكثر ارتفاعًا من عمال الرعاية اليومية (See also Steinberg and Haignere 1987). وفى هذا الموقف فإن التكوين الجنسي للوظيفة من المرجح أن يؤثر فى تصنيفها من خلال القائم بالتقييم.

لقد أصبح من نتائج البحث المتعارف عليها أن الوظائف التى تعمل فيها السيدات يكون متوسط رواتبها أقل بالمقارنة بالوظائف التى يعمل بها الرجال، (Padavic and Reskin 2002, Roos and Gatta 1999, Tomaskovic - Devey 1993) وعلاوة على ذلك، فإن كلاً من السيدات والرجال يعانون من قلة الأجور عندما يعملون فى وظائف يهيمن عليها النساء وأن الأجور التى يحصل عليها كلا النوعين تكون أكبر فى الوظائف التى يهيمن عليها الرجال (Tomaskovic - Devey 1993)، وكما يبدو واضحًا من هذه المناقشة، فإن تحيز النوع قد يدخل فى تحديد الأجر من خلال طرق عديدة مهذبة ومقصودة، وحتى ممارسة تقييم الوظيفة – التى تهدف لتحديد وتصحيح مصادر تحيز النوع – قد تساهم على نحو غير مقصود فى تقليل قيمة الوظائف التى يهيمن عليها النساء.

أنظمة الرعاية وسياسات الأسرة وفجوة أجر النوع

إن الكثير من مناقشتنا للعزل الجنسى وفجوة أجر النوع كانت تركز على الولايات المتحدة، وهى دولة لا تدعم الأمهات، والآباء فى مكان العمل بشكل كبير. وعلى النقيض، فإن أنظمة الديمقراطية الاجتماعية تقدم سياسات تدعم عمل الأمهات وتشجع على مشاركة السيدات فى القوة العاملة بشكل عام (على سبيل المثال إجازة رعاية الطفل طويلة الأمد). إن المرأة بصفة عامة لديها مسئولية أكبر من الرجال فى العمل المنزلى ورعاية الطفل، ولذلك فإن هذه الجهود تقلل من الصراع بين العمل والأسرة بالنسبة للمرأة، إلا أنه من المثير للسخرية أن الدراسات تشير إلى أن فجوة أجر النوع تكون كبيرة فى تلك الدول التى تضع سياسات لجذب الأمهات إلى سوق العمل.

ولقد توصل كل من ماندل **Mandel** وسيمونوف **Semyonov (2005)** فى دراستهما حول هذه القضية، إلى أن كل السيدات – وليس فقط الأمهات – يعانين اقتصاديًا فى الدول التى بها سياسات تركز بصفة أساسية على الأمهات. وعلى الرغم من أن السيدات فى هذه الدول يشاركن فى قوة العمل بمعدلات عالية، فإنهن غالبًا يعملن فى وظائف بأجر قليل ووظائف يهيمن عليها النساء مع فرص أقل للتقدم داخل العمل. إن أصحاب العمل ينظرون إلى السيدات على أنهن أمهات "مُحتملات"، وبالتالى يتم استبعادهن من الوظائف التى بها أعلى إمكانات الدخل والفرص. وفى هذه الأوضاع يقترح

كل من ماندل وسيمونوف أنه (2005, p. 965) "فى غياب التغيرات الراديكالية فى أدوار النوع داخل الأسرة، فإن هدف تقليل المساواة فى سوق العمل بين الرجال والسيدات يمكن أن يحدث من خلال تقليل تكاليف مشاركة السيدات فى السياسات الصديقة للأسرة، مع إعادة بناء تنظيم العمل لتقليل عبء الوقت عن كلا النوعين.

ملخص الفصل

يشكل النوع البناء المهنى وبيئة العمل. ويعمل الرجال والسيدات فى وظائف مختلفة، ويظل العزل الجنسى من سمات العمل فى كل الاقتصادات الصناعية. ويمكن أن يفسر العزل الجنسى من خلال أنشطة العمال وكذلك من خلال العمليات التى تحدث داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من أهمية اختيارات العمال، فإن اختياراتهم الخاصة بالعمل تتشكل من خلال بناء الفرص وبيئة العمل ذاتها.

ويدخل النوع إلى بيئة العمل ليس فقط من خلال العزل الجنسى، ولكن من خلال عمليات إضفاء النوع أيضًا. إن الوظائف، والمهن، وأدوار العمل، وعلاقات العمل تحمل فى طياتها معانى النوع، وبالتالى، فإن بعض أدوار العمل والوظائف والمهن يتم اعتبارها أكثر ملاءمة لنوع منها للنوع الآخر. إن إضفاء النوع يحدث نتيجة للعمليات الاجتماعية التى يتم من خلالها اشتقاق المعنى ودعمه على نحو جماعى. إن عملية إضفاء النوع خارجة عن نطاق

الأفراد وتفرض نفسها عليهم مـــن خـــلال اعتبـــار بعـــض أدوار العمـــل، والوظائف، والمهن ملائمة لأحد الجنسين وغير ملائمـــة للجـــنس الآخـــر. إن إضفاء النوع يؤسس "كيف تكون الأمور" أو يصيغ مجموعة من طـــرق الفهم التقليدى حول من الذى يجب أن يرتبط بنمط معين من العمل. وبالتالى، فإن إضفاء النوع يمثل تقديم جانب مهم للعمل باعتباره مؤسسة يضفى عليها طابع النوع.

وبالإضافة إلى تشكيل المعانى المرتبطة بالوظائف، فإن النوع يـــشكل القيمة النسبية المرتبطة بأنماط مختلفة للعمل. ويمكن أن تتحدد القيمة النسبية للوظائف من الناحية الاقتصادية فى شكل أجور ومن الناحية الرمزيـــة فـــى شكل المكانة والهيبة. وعلى كلا المستويين، فإن إضفاء النوع يميز الرجـــال والأنشطة الذكورية ويعوق السيدات والأنشطة النسوية. فتحـــصل الـــسيدات على مال أقل من الرجال فى كل المجتمعات الصناعية، بالرغم من أن فجوة أجر النوع قد تضاءلت مع مرور الوقت. إن الوظائف التى تعمل بها السيدات تقدم أجورًا أقل بصفة عامة عن تلك التى يعمل بها الرجال. وبالتالى، فـــإن المجتمعات التى تعطى قيمة كبيرة للذكور بالمقارنة بالإناث تنفذ هذا التحديد فى مؤسسات أخرى. إن جوانب العمل التى يضفى عليها طابع النـــوع كمـــا ذكرت فى هذا الفصل غالبًا ما تكون بديهية، ومسلمًا بها، وتعمل بشكل غير واضح، حتى أنها نادرًا ما تُفحص. وبالتالى يمثل النوع صفة مؤسسية على نحو كبير لبيئة العمل المعاصرة.

قراءات أخرى

Charles, Maria, and Grusky, David B. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.

Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California.

Williams, Christine. 1995. *Still a Man's World.* Berkeley: University of California.

مصطلحات أساسية

Sex Segregation	العزل الجنسي
Index of dissimilarity	مؤشر التباين
Vertical Segregation	العزل الرأسى
Horizontal Segregation	العزل الأفقى
Allocative discrimination	التمييز التقييمى
Statistical discrimination	التمييز الإحصائى
Internal Laber market	سوق العمل الداخلى
Gender - typed job	الوظيفة التى يضفى عليها النوع

العمل العاطفى	Emotional Labor
السقف الزجاجى	Glass Ceiling
الإسقاط	Spillover
التحرش الجنسى	Sexual harassment
فجوة أجر النوع	Gender Pay gap
تقييم الوظيفة	Job evaluation
التمييز التقييمى	Valuative discrimination

أسئلة التفكير النقدى

١ - كيف تساعد اختيارات السيدات والرجال فى الحفاظ على العزل الجنسي؟ وكيف تتأثر اختيارات العاملين ببناء الفرص الخاصة بالوظيفة؟

٢ - إن السياسات التى تدعم تشغيل الأمهات يمكن أن تزيد من فجوة الأجر بين السيدات والرجال، لماذا؟ وما السياسات التى قد تساعد فى تقليص هذه الفجوة؟

٣ - لماذا يفضل الرجال والسيدات أن يعملوا تحت إشراف رئيس ذكر؟ وكيف يمكن أن يساهم ذلك فى السقف الزجاجى؟

الجزء الثالث

الخاتمـــــة

الفصل السابع

تفكيك النوع: الاختلافات واللامساواة

أهداف الفصل

- مراجعة الموضوعات العامة للكتاب.
- تفسير عمليات إضفاء الطابع المؤسسى والشرعية المرتبطـــة باللامساواة بين النوع.
- فحص كيفية قيام أيديولوجيات الإذعان **deference** والأبوية **Paternalism** بالمساعدة لتبرير اللامساواة بين النوع.
- استكشاف المقصود بالمجتمع الذى ينتزع صفة النوع والتفكير فى احتمالات إنجاز ذلك.

"إن مستقبل الاختلافات بين النوع يرتبط علـــى نحـــو وثيـــق بمستقبل اللامساواة بين النوع"

(Kimmel 2000, p. 264)

إن مقدمة هذا الكتاب كانت من منطلق أن النوع جدير بالاهتمام. يعـــد النوع بمثابة نسقًا متعدد المستويات **multilevel System** للممارســـات التـــى تنتج التمايزات **distinctions** بين السيدات والرجال، وتنظيم اللامساواة على أساس هذه التمايزات. إنه مبدأ قوى للحياة الاجتماعية يمكن رؤيته فى كـــل العالم الاجتماعى. وقد استخدمت فى هذا الإصدار، فهمًا أكثر اتساعًا للعـــالم الاجتماعى عن الذى احتواه الإصدار المبكر؛ حيث كـــان تركيـــزى تقريبًـــا محصورًا على الولايات المتحدة. وآمل أن يتفق على أن إعطاء نظرة تعبـــر النطاق القومى للنوع يعطى لنا فهمًا أكثر إثراء للتعبير عنه وتأثيراته علـــى الحياة الاجتماعية. ومع وضع هذا التركيز فى الاعتبار فقد ألقيـــت الـــضوء على ثلاثة مستويات أساسية حول عمل النوع:

- أولاً، إن النوع ينتج على المستوى الفردى. وعلى الرغم من عـــدم اتفاق الباحثين حول العمليات المحددة التى تحدث، وكذلك حول قوة التمايزات التى تنشأ عنها، فإنهم يعترفون بأن الأشخاص هم كائنات يضفى عليها طابع النوع **gender beings**.

- **ثانيًا**، إن تمايزات النوع واللامساواة تحدث من خلال علاقات وتفاعلات اجتماعية. ومن هذا المنطلق، فإن النوع يمكن أن يلاحظ بشكل أفضل عندما يتم وضع سمات السياق الاجتماعى فى الاعتبار.
- **ثالثًا**، إن النوع ينتج من خلال مؤسسات وترتيبات تنظيمية. ومن أجل فهم النوع من ذلك المنظور يتطلب ذلك الانتباه إلى البناء الاجتماعى والسياسات والممارسات التى تدعمه.

ناقشت فى الجزء الأول هذه المداخل الثلاثة بدءًا من الممارسات الاجتماعية التى تنتج الشخص الذى يضفى عليه النوع (الفصل الثانى). وفى الفصل الثالث تحول التركيز نحو المداخل المؤسسية والتفاعلية. وفى الجزء الثانى قمت بفحص العمل والأسرة كمؤسسات يضفى عليها طابع النوع. وفى الفصل الرابع ركزت على الصورة الكبيرة من خلال فحص هذه المؤسسات من خلال تطورها تاريخيًا والنظر إلى التكوين والتنظيم الاجتماعى لهذه المؤسسات اليوم. وانتقل الفصلان الخامس والسادس إلى داخل الأسر وأماكن العمل للكشف عن كيفية بناء كل منهما من خلال اللامساواة بين النوع. وقد ناقشت فى كلا الفصلين إسهامات المنظورات التى تتجاوز النطاق القومى فيما يتعلق بالنوع.

وفى هذه الصفحات الأخيرة، أريد أن أكرر أهداف الكتاب وأقدم بعض الأفكار حول "تفكيك نسق النوع" **Deconstruction of gender system**. إن الهدف الأساسى من كتابة هذا الكتاب ان أقدم للقراء الأدوات النظرية

والمفاهيمية التى يمكن أن تساعدهم فى فهم النوع كما هو قائم فـــى الحيـــاة الاجتماعية. وهذا بمثابة نظام طويل لأن النوع فى كل مكان، ولأن دارســـى النوع قدموا العديد من وجهات النظر لفحص هذه القضية، فقد ركزت علـــى الأدوات والأطر بدلاً من مناطق بحثية محددة، ولم أحاول أن أصـــف كـــل الأساليب التى يثيرها النوع فى الحياة الاجتماعية. سيكون ذلك بالطبع كتابًـــا طويلاً بالتأكيد. فبدلاً من ذلك كان هدفى أكثر تحديدًا: فقد هدفت إلى توضيح كيف أن علماء الاجتماع قاموا بصياغة النوع مركزين انتباههم علـــى نحـــو خاص على الطرق المختلفة التى اتبعوها فى تلك المهمة، والتأكيدات المختلفة التى ذكرت حول جوانب عديدة للحياة الاجتماعية. بينما هذه الـــرؤى التـــى قُدمت هنا لا تتفق بالضرورة على "أين الفعل" حينما يذكر النوع، فقد دعمت معًا فكرة أن النوع بمثابة نسق متعدد المستويات.

من خلال هذه الأدوات المفاهيمية المتاحة، ركز الكتاب على مؤسستين اجتماعيتين مهمتين وهما: الأسرة والعمل. وكان من الممكن أن تتسع القائمة لتشتمل على الصحة والدين والجريمة والرياضة، وأكثر من ذلك وأنا أحـــث القراء على فحص النوع فى هذه المجالات وأيضًا مجالات أخـــرى داخـــل الحياة. وعلى نحو نموذجى فإن الأدوات المفاهيمية المتاحة هنـــا يمكـــن أن تستخدم لتحليل أى مجال للعالم الذى يضفى عليه طابع النوع. هل يمكـــن أن تستخدم هذه الأدوات أيضًا لتفكيك النوع وتجريد التسلسل الهرمـــى للنـــوع والتمايزات؟ وتلك هى القضية الأخيرة التى سندرسها.

التمايزات واللامساواة بين النوع

كما رأينا، فإن نسق النوع يتضمن نمطين من العمليات وهما نشأة التمايزات، واللامساواة المعتمدة على هذه التمايزات. لقد وصفت الفصول السابقة لنا كلا العمليتين. وفيما يتعلق بتمايزات النوع، على سبيل المثال، رأينا كيف أن القوى التى تعمل على المستويات الفردية والتفاعلية والمؤسسية تنتج عالمًا متباينًا على أساس النوع **gender - differentiated world**. فعلى سبيل المثال على المستوى الفردى فإن مداخل "اختلاف الجنس" تهدف إلى توثيق الاختلافات على نحو نسقى بين السيدات والرجال. وبالنسبة لبعض الباحثين فى هذا التقليد، فإن هناك على الأقل القليل من هذه الاختلافات التى ينظر اليها على أن لها أصولاً وراثية أو بيولوجية. ان تمايزات النوع أيضًا تحدث من خلال التفاعل الاجتماعى، كما أن مناقشة "ممارسة النوع" **doing gender** ومداخل "خصائص المكانة" التى نوقشت فى الفصل الثالث قد فسرت ذلك. إن بناءات وممارسات المؤسسات تلعب دورًا فى إنتاج تمايزات النوع أيضًا.

وترتبط تمايزات النوع ارتباطًا وثيقًا باللامساواة بين النوع، وهذا الارتباط واضح فى كل مستويات الحياة الاجتماعية وأيضًا يمكن رؤيته فى نماذج متباينة للتغير الذى حدث فى نسق النوع خلال النصف الأخير من القرن الماضى. وبأبسط المعانى، هذا الرباط بين التمييز واللامساواة يمكن رؤيته فى قيمة مجتمعية أكبر وشىء جدير بالارتباط بالذكورة وكل ما هو ذكورى بالتناسب مع كل ما يعتبر أنثويًا. وعلى المستوى الفردى،

فإن "السمات" والخصائص المرتبطة بالرجال والذكورة تتفق أكثر مع القيمة الاجتماعية من الأشياء التى ترتبط بالمرأة والأنوثة. ومن خلال المنظور التفاعلى كما رأينا فى الفصل الثالث، فإن إنتاج الاختلاف على نحو متزامن يتضمن خلق التدرجات الهرمية للنوع. وحتى على مستوى التنظيمات والمؤسسات، فإن القيمة والمكانة والموارد تحدد كما نرى على نحو اختلافى على أساس النوع. وهكذا بغض النظر عن وجهات النظر التى من خلالها نفحص تمايزات النوع، فإنها تقدم أسس اللامساواة.

إن اللامساواة والاختلاف يرتبطان على نحو قوى، ولكنهما ليسا نفس العملية. إن اللامساواة بين النوع قد أصبحت أقل وضوحًا مع مرور الزمن فى العديد من الجوانب. فلقد أصبح هناك انتشار فى معتقدات المساواة حول النوع وتلاشى الفجوات بين السيدات والرجال فى مجالات مثل التحصيل الدراسى، والمشاركة فى القوى العاملة المأجورة، وتقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية وغيرها. وبالرغم من هذه التغيرات فإن التمييز بين النوع يظل قائمًا وازداد فى بعض الجوانب. إن انحلال العمليات التى تقلل اللامساواة فى بعض الجوانب، أثناء إعادة إنتاج التمييز فى جوانب أخرى سوف يكون مفتاح فهم النوع فى القرن الحادى والعشرين.

بينما يركز معظم دارسى النوع على مستوى واحد للتحليل، فإنه أيضًا من المهم أن نفهم أن تمايزات النوع واللامساواة تنتج ويعاد إنتاجها على كل مستويات العالم الاجتماعى. ولأنه نسق متعدد المستويات، فإن نظام النوع يقاوم التغير على نحو خاص. كما أن تمايزات النوع واللامساواة التى تنتج

على مستوى واحد من العالم الاجتماعى عادة ما تعززها العمليات الاجتماعية التى تعمل على المستويات الأخرى.

ومن أجل تقدير احتمالات تفكيك - أو على الأقل التحدى على نحو نسقى - نظام النوع، فإننا يجب أولاً أن ننظر بشكل أكثر عناية إلى كيفية إعادة إنتاج النوع. سوف أركز على إعادة إنتاج اللامساواة بين النوع، ولكن أظل آخذاً فى الاعتبار أن التمايزات واللامساواة بين النوع مرتبطان ببعضهما البعض.

إعادة إنتاج اللامساواة بين النوع

يعاد إنتاج اللامساواة بين النوع من خلال عمليتين متصلتين ببعضهما البعض وهما: التحول نحو إضفاء الطابع المؤسسى **Institutonalization** والشرعية. وكما نستكشف هذه العمليات فسوف نتناول اللامساواة بين النوع فى ضوء مقارنتها بالأنماط الأخرى للعلاقات الاجتماعية غير المتكافئة. وهذه المقارنة تساعدنا فى إلقاء الضوء على معرفة لماذا يصعب التغلب على اللامساواة بين النوع، والكشف عن بعض الصفات الفريدة لعلاقات النوع نسبيًا عن الأشكال الأخرى للامساواة.

إضفاء الطابع المؤسسى للامساواة بين النوع

لقد قدمت فى الفصل الثالث، مفهوم المؤسسات التى يضفى عليها طابع النوع **gendered Institutions**. ونتذكر أن المؤسسات تشتمل على البناءات

والممارسات الاجتماعية وتتضمن الرموز والمعتقدات (Friedland and Alford 1991). وتميز تلك المؤسسات الحياة الاجتماعية التى تبدو منتظمة ومستمرة ودائمة؛ حيث عادة ما تقبل "كما تبدو الأشياء". والآن أريد أن أوسع هذه الفكرة من خلال التفكير حول إضفاء الطابع المؤسسى كعملية يمكن أن تؤثر فعليًا فى أية علاقة اجتماعية أو مجال من مجالات الحياة الاجتماعية.

إن إضفاء الطابع المؤسسى Institutionalization يشير إلى العمليات التى من خلالها تتخذ العلاقات الاجتماعية صفات المؤسسة. ومن خلال هذا المنظور، يمكن أن نرى أن بعض العلاقات الاجتماعية أصبحت ذات طابع مؤسسى أكثر من غيرها. ويعد الزواج مثالاً لعلاقة اجتماعية ذات طابع مؤسسى على نحو كبير (بالرغم من أن البعض قد يزعم أنها اليوم أقل صدقًا من الماضى). وبالرغم من أن الزواج يشار إليه فى بعض الأوقات بأنه مجرد "قطعة من الورق" أو مسألة خاصة بصورة صارمة، فإنه أكثر قوة من ذلك. وتقريبًا يتوقع كل فرد أن يتزوج وهناك تقاسم بشكل واسع فى المعتقدات حول معنى ومدلول هذا الترتيب الاجتماعى، بالإضافة إلى أن الزواج عقد قانونى يمكن الاعتراف به من خلال مؤسسات أخرى مهمة وعديدة مثل أصحاب العمل والدين والحكومة.

إن العلاقات التى يضفى عليها الطابع المؤسسى تبدو غالبًا بأنها تعيد إنتاج نفسها (Berger and Luckmann 1967)، وتدوم تلك العلاقات دون تدخل مقصود ومجهود. وهذا يعنى أنه من الصعب جدًا أن تعدل شيئًا يبدو أنه ذو طابع مؤسسى على نحو كبير بالمقارنة بأن تؤيده. ونتيجة لذلك، فإن

الترتيبات ذات الطابع المؤسسى على نحو كبير لا تحتاج إلى إكـــراه للإبقـــاء عليها. إن المشاركة تبدو تطوعية ويمكن تبريرها على نحو يسير. ويمكننا أن نستخدم مرة ثانية مثال الزواج لتوضيح هذه الصفات: معظم الناس يتزوجـــون ولو فشل زواجهم فمن المرجح أن يتزوجوا مرة ثانية. وبينما يمكن أن يبـــرر الأفراد اختيارهم لشريك محدد للزواج، فإن البالغين نادرًا ما يجدون أن عليهم تفسير لماذا تزوجوا. ومع ذلك، فإن البالغين الذين لم يتزوجوا ربما توجه لهـــم أسئلة حول وضعهم وعليهم أن يفسروا أحوالهم.

إن اللامساواة الاجتماعية يمكن أن يضفى عليها الطـــابع المؤســـسى بدرجة أكبر أو أقل. واللامساواة الاجتماعية بمثابة علاقات بين الجماعـــات. فالعبودية على سبيل المثال كانت شكلاً ذا طابع مؤسسى على نحو كبير من اللامساواة فى الولايات المتحدة وكان يُحافظ عليها من خلال القانون وتلزمها الدولة. وبينما اختفت العبودية، فإن ذلك لا يعنى نهاية اللامساواة المؤسسية. وبالرغم من الاختلاف الكبير عن العبودية، فـــإن اللامـــساواة بـــين النـــوع بالتوازى مع اللامساواة التى تعتمد على الطبقة الاجتماعية والعرق، تكـــون ذات طابع مؤسسى على نحو كبير، إنها طويلة الأمد ومترســـخة و"متينـــة". (Tilly 1999) إنها راسخة فى بناءات وممارسات التنظيمات التـــى تتـــضمن أماكن العمل والأسر والمدارس وهكذا.

إن اللامساواة ذات الطابع المؤسسى طويلة الأمد - مثل تلـــك التـــى تعتمد على النوع والعرق والطبقة الاجتماعية - تختلف على نحو مميز عن الأنماط الأخرى من العلاقات الاجتماعية غير المتكافئة فى طرق ممارســـتها

وفهمها. (Jackman 1994) وهذه الاختلافات تؤثر على أعضاء كل من الجماعات المسيطرة والخاضعة. والأكثر أهمية، فإن اللامساواة ذات الطابع المؤسسى غير مرئية وينتزع منها الطابع الشخصى **depersonalized** إلى حد ما: عندما تنتظم علاقة اللامساواة وتصبح ذات طابع مؤسسى، فإنها ببساطه تمثل حالة "هى الحياة" **(Jackman 1994, p.8)** هذا ربما يكون حقيقة لكل من الجماعة الخاضعة وبالنسبة للذين يستفيدون من اللامساواة. إن أعضاء الجماعة المسيطرة ربما لا يفشلون فقط فى الاعتراف بوجود اللامساواة، ولكنهم أيضًا لا يرغبون فى الشعور بالمسئولية أو الذنب على نحو شخصى. إن اعضاء الجماعة الخاضعة ربما أيضًا يخوضون تجربة اللامساواة ذات الطابع المؤسسى"تمامًا كما تكون الأشياء".

إن اللامساواة ذات الطابع المؤسسى تكون أكثر ثباتًا من تلك التى غير ثابتة وذات طابع روتينى. ويزود الاستقرار طويل الأمد الجماعات المهيمنة باهتمام دائم قوى بالمحافظة على الترتيبات غير المتكافئة. بالإضافة إلى أن لها تأثير"الإحساس بالظلم" بطريقة أن الجماعات الخاضعة تشعر بفقدان القوة على نحو نسبى لتحدى موقفها. كما أن الاهتمام الدائم للجماعة المسيطرة فى دعم اللامساواة مع نقص الجماعة الخاضعة لبدائل، يشكل الطرق التى من خلالها يجعل كلاً من الجماعتين يقومان بفهم لعلاقاتهما.

فهم اللامساواة بين النوع

تستمر اللامساواة فى كل الأنماط جزئيًا لان الناس يرونها (كما يرون العمليات التى تولد المخرجات غير المتساوية) "كشىء شرعى".

وتشير الشرعية إلى العمليات التى من خلالها تبرر اللامساواة، فتفهم من خلال الطرق التى ينظر إليها على أنها عادلة ومعقولة. وربما تعد اللامساواة بمثابة شيء مسلم به وينظر إليها على أنها مقبولة وتستوعب على أنها شيء مرغوب فيه. أو ربما يمكن التسامح معها فحسب. إن اللامساواة ربما تكون غير مرئية أو غير معترف بها. فعلى سبيل المثال إنه من الواضح بشدة أن الأقلية الصغيرة تمتلك معظم الثروة التى توجد فى الولايات المتحدة وأن هذا التوزيع ينمو بصورة غير متكافئة بشكل متزايد فى السنوات الأخيرة **(Keister, and Moller 2000)** ومع ذلك ولأن معظم الأفراد فى الولايات المتحدة يعتقدون أن كل فرد – بما فيهم أنفسهم – لديه الفرصة للتقدم وتحقيق النجاح، فإنهم لا يرون اللامساواة فى توزيع الثروة على أنها غير عادلة أو غير مقبولة **(Hochschild 1995)**.

إن رؤى الأمريكيين حول اتاحة الفرصة الاقتصادية وتوقعات تحقيق النجاح من خلال العمل الشاق تعد جزءًا من أيديولوجية قوية على نحو شائع تفهم "بالحلم الأمريكى" **"American Dream"**. وبالرغم من أنه ليس كل جماعة فى المجتمع تعتنق كل معتقدات هذا الحلم على نحو متساو، فإن الدراسات أوضحت أن كل أجزاء المجتمع – والذى يشمل الأكثر فقرًا وضعفًا – يؤمن به بدرجة ما. **(Hochschild 1995; Kluged and smith 1986)**. إن الإيمان بالحلم الأمريكى يساعد فى إعطاء شرعية اللامساواة الاجتماعية، كما أن تفاوتات الثروة يُنظر إليها على أنها مخرجات النسق الذى يقدم فرصًا متساوية للكل لينجح.

إن الحلم الأمريكى مثال للأيديولوجيا. وتشير الأيديولوجيا إلـــى رؤى عالمية مهيمنة يُشارك فيها على نحو واسع، وتعكس فهم الأفراد للعالم مـــن حولهم. ويمكن أن تتضمن الأيديولوجيات عناصر حقيقية، أو أن تكون زائفة بالكامل. وتعتمد أدوارها فى إعادة إنتاج اللامساواة على ما إذا كانت حقيقية والأكثر على مدى قوة اعتناقهم لها. فعلى سبيل المثال بينما تشير الدراسات إلى أن العرق يشكل قدرات الأفراد لجمـــع الثـــروة **(Keister and Moller 2000)**، فإن معظم البيض يؤمنون بأن الحلم الأمريكى متاح لكل فرد علـــى نحو متساو. وهذا الاعتقاد يساعدنا فى تفسير لماذا يكون البيض داعمين غير متحمسين على نحو عام بالسياسات الاجتماعية التى تصاغ لتقليل الحـــواجز العرقية فى الحياة العامة. **(Hochschild 1995, Kluegel and smith 1986)**.

إن جوهرية النوع **Gender essentialism** (انظر الفصل الثالث) مثال آخر للأيديولوجيا. ومن أهم عناصر هذه الرؤية الاعتقـــاد بـــأن الـــسيدات والرجال يكونون مختلفين كلاً عن الآخر على نحو أساسى أو متلازم. وهذه الأيديولوجية قد ضعفت على نحو يقينى مع الزمن. ومع ذلك، فيرى كل من تشارلز **Charles** وبريدلى **Bradley (2009)** أن جوهرية النوع تظـــل ذات قوة فى المجتمعات الصناعية وذلك حسب ملاءمتها لمعتقدات الثقافة الغربية حول النزعة الفردية **Individualism** والتعبير عن الذات **Self-expression**. والقليل من هذه المجتمعات يصدق على الاعتقاد بأن الرجال يتفوقون علـــى نحو فطرى على السيدات. وبدلاً من ذلك فإن اللامساواة فى النوع فى إنجاز الرجال والسيدات من المرجح أن تفسر فى ضوء اختيارات السيدات والرجال وتحمل الاختلافات فى رؤيتهم للعالم ومعنى الذات.

إن جوهرية النوع مثال لأيديولوجية محددة يمكن أن تساعد فى تبرير اللامساواة بين السيدات والرجال. ويمكن أن نفهم بشكل أفضل كيف تعمل هذه الأيديولوجيا لو نظرنا بعناية إلى ما الذى يجعلها مقنعة من السيدات والرجال. إن إضفاء الطابع المؤسسى وعلاقات اللامساواة طويلة الأمد مثل تلك التى تعتمد على النوع تعطى للجماعات المهيمنة اهتمامًا قويًا وثابتًا بالمحافظة على هذه الترتيبات. ويتطلب عمل ذلك منهم بناء أيديولوجيات تكون معتدلة وجذابة نحو الجماعة الخاضعة، وذلك بدلاً من العداء والكراهية. ويجب أن تقدم الجماعة المهيمنة للجماعة الخاضعة تفسيرًا لعلاقاتها يخفى الترتيبات غير المتساوية، إذا ما أرادت الجماعة المهيمنة أن تحافظ على مصالحها.

ما هى إستراتيجيات الإقناع التى تعمل بصورة أفضل لتقرير شرعية اللامساواة بين النوع؟ فى كتابها بعنوان "القفاز الناعم" ***The Velvet Glove*** ترى جاكمان **Jackman (1994)** أن اللامساواة بين النوع يعاد إنتاجها من خلال أيديولوجيتين ثنائيتين وهما الأبوية **Paternalism** والإذعان **deference**. وتشير الأبوية فى الأصل إلى علاقة الطفل بالأب ذات الطابع التقليدى. حيث يقوم الأب برعاية أطفاله وممارسة الضبط عليهم. وفى وجهة النظر هذه يفترض أن يحب الآباء أطفالهم وأن يفهموا احتياجاتهم ويعملوا لأفضل مصالحهم وينظر إلى الأطفال على أنهم أقل قدرة وكفاءة من البالغين وبالتالى يتوقع منهم أن يكونوا أكثر إذعانًا لسلطة آبائهم وتوجيهاتهم. وكما لاحظت جاكمان **Jackman (1994, p. 16)** "لا توجد ترتيبات يمكن أن تكون

مرغوبًا فيها أكثر لجماعة مهيمنة على الأخرى" إن الأبوية أيديولوجية قوية لأنها تضم مشاعر إيجابية للجماعات الخاضعة لممارسة الضبط الاجتماعى. ويشير الإذعان إلى أن هذه المشاعر الإيجابية تُـرد مـن خـلال الجماعـة الخاضعة؛ حيث يرون أنه ليس هنـاك مبـرر لتحـدى سـيطرة الجماعـة المهيمنة عليهم.

وعندما نُطَبق على علاقات النوع، فإن الأبوية بمثابة أيديولوجيا ترى السيدات بحاجة للرعاية والحماية وتوجيه الرجال **(Rothman 2002)** يتضمن الإذعان وقبول السيدات لهذه العلاقة. وبقدر ما تفسر علاقات النوع من خلال عدسات الأبوية من جانب الرجال، والإذعان مـن جانـب الـسيدات، فـإن اللامساواة سوف تكون غير واضحة. ليس كل الرجال أو السيدات يعتنقـون هذه الأيديولوجيات، وبالرغم من ذلك فإن بحث جاكمـان **Jackman (1994)** حول المعتقدات المتعلقة بالنوع يكشف أن أغلبية السيدات والرجال يلتزمـون على الأقل ببعض جوانب هذه الأنساق العقائدية.

وعمومًا لا يرى الرجال والسيدات كلاً منهما كخصوم مـع المـصالح المتضاربة، وبدلاً من ذلـك كـشفت جاكمـان: توافـق سـلمى" **amicable consensus** حول كيف أن أعضاء كلا الجماعتين يجدون الوظـائف التـى يغلب عليها طابع النوع والتقسيم التقليدى للعمل على أسـاس النـوع فـى المنزل. **(Jackman 1994, p. 202)**. فعلى سبيل المثال تقريبًا وجدت أن ثلثـى المستجيبين من الذكور والإناث فى دراستها رأوا أن تلك الترتيبات تقريرها إما أنها إيجابية على المستوى الجماعى أو المفضل على أن تكـون بـلا منفعـة

أو ميزة لأىّ من الفئتين، بالإضافة إلى أن بحثها أوضح الاتفاق بين السيدات والرجال حول مسئوليات دور كل نوع ودعمهم للسياسات الاجتماعية المرتبطة بالنوع. وعلى نحو أكثر عمومية توصلت إلى أن الثلثين تقريبًا من كل نوع يرون النوع الآخر فى معانى عاطفية إيجابية؛ حيث إن لديهم مشاعر دافئة حول النوع الآخر ويشعرون بقرب لهم (See also Kluegel and Smith 1986)

ومع ذلك يرى كل من السيدات والرجال الآخر على أنه مختلف فى نواحٍ مهمة، فيؤمن كل من الرجال والسيدات بأن كل نوع لديه سمات شخصية مميزة خاصة به. وفى الواقع كشفت جاكمان (1994) أن ما يقرب من ١٢% فقط من السيدات والرجال يؤمنون بأنه ليس هناك اختلافات مهمة للنوع. وعلاوة على ذلك، يتفق كل من السيدات والرجال عمومًا حول كيفية تحديد هذه السمات، فعلى سبيل المثال، فإن الأغلبية من كلا النوعين يرون أن السيدات أكثر تحدثًا وعاطفية بالمقارنة بالرجال. وعلى الرغم من اعتقاد كلا النوعين بأن هناك اختلافات مهمة، فإن الصفات التى يعتقد الرجال والسيدات باختلافها ينظر إليها على نحو عام فى ضوء مصطلحات حيادية. وعلى نحو عام فإن السيدات والرجال لا يحددون قيمًا إيجابية إلى سمات جماعتهم الخاصة، وقيمًا سلبية للسمات من الجماعة الأخرى. وعند طرح عنوان الكتاب الشهير: "الرجال من المريخ والسيدات من كوكب الزهرة" فإن السيدات والرجال يميلون إلى اعتبار بعضهما البعض مختلفين بشكل أساسى، ولكنهما لا يُقيّمان على نحو مختلف أو غير متساويين.

ومعًا فإن هذه المجموعة من المعتقدات تتسق على نحو كبير مع الأيديولوجيات الخاصة بالأبوة والإذعان: ينظر كلُ من السيدات والرجال إلى

الآخر على نحو إيجابى، ويتفقون على أن كل نوع لديه سمات وأدوار محددة على نحو فريد، ويدعمون هذه الترتيبات على نحو نسبى. وبكلمات جاكمان **Jackman (1994, p. 374)**: "ان السيدات يتم تهنئتهن بحرارة لتفردهن فى السمات الشخصية التى تناسب الدور المحدد لهن".

ومن أجل فهم مدلول هذه الأيديولوجيات، فلنقارن الاتجاهات نحو كل من البيض والسود فى المجتمع الأمريكى والمستجيبين من الطبقات الاجتماعية المختلفة. بينما هناك عداء كامل قليل، فإن الأبوة والإذعان ليسا مميزات مهمة للعرق أو علاقات الطبقة الاجتماعية. إن السود والبيض فى الولايات المتحدة يشعرون بالغربة أكثر من الدفء نحو كل منهما، وإنهم لا يتفقون حول المرغوب من الدعم الحكومى للسياسات الاجتماعية المرتبطة بالعرق **(Jackman 1994, Hochschild 1995)**. والأكثر أهمية فإن البيض يميلون إلى إضفاء خصائص شخصية إيجابية على جماعاتهم أكثر من السود، بينما يرفض السود هذه الإشارات. وهذه الرؤى مناقضة بوضوح لعلاقات النوع التى تتميز بالاتفاق فيما بين السيدات والرجال حول الطابع الحيادى وحجم اختلافات النوع. إن مظاهر الصراع والانقسام التى تخترق إدراكات البيض والسود أقل وضوحاً فى حالة المعتقدات حول الطبقات الاجتماعية، ومع ذلك وحتى هنا فإن هناك قدرًا أقل بكثير من الأبوة والإذعان بالمقارنة بمعتقدات الأفراد حول النوع.

وتقترح جاكمان **Jackman** أن التقريب ومعدل الاتصال بين النوعين عندما يقارن بالاتصال بين البيض والسود والاتصال بين أعضاء لطبقات

اجتماعية مختلفة، يضع فى الاعتبار هذه النماذج المختلفة فى المعتقدات: إن حياة السيدات والرجال عادةً ما تكون وثيقة معًا بطرق تكون غير ذلك فـــى الجماعات الأخرى غير المتساوية. وهذه الحقيقة تقوم بدور رئيسى فى تفسير كيف أن اللامساواة بين النوع قد أصبحت شرعية، ولماذا لا تثير الانشقاقات والعداء فيما بين غالبية الـــسيدات والرجـــال، وبـــالأخص عنـــدما تقـــارن باللامساواة التى تعتمد على العرق أو الطبقة الاجتماعية.

إن الأزواج المغايرين جنسيًا من السيدات والرجال يتقاسمون المنـــزل ويتزوجون وربما يكون لديهم أطفال معًا. والغالبية العظمى مـــن النـــاس - بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية أو توجههم الجنسى - لـــديهم صـــلات قرابة وربما حتى أطفال من النوع الآخر. وهذا التقارب حتى الألفـــة بـــين النوعين فى المنزل وحياة الأسرة يكون احتمال حدوثـــه أقـــل بكثيـــر بـــين عضوين من جماعتين غير متساويتين. وفى الولايات المتحدة علـــى ســـبيل المثال، فإن العزل العرقى فى الأحياء والمدارس يظل مرتفعًا (Massey and Denton 1993, orfield 2001)، بينما تقسيمات الطبقة الاجتماعية ربما تكون موجودة بين الأسر والمنازل، إذ إن الأسر والمنازل يقل بها بـــشكل كبيـــر الاشتمال على أعضاء ينتمون إلى طبقات اجتماعية مختلفة على نحو متسع - الثرى جدًا والفقير - بالمقارنة بأعضاء الطبقات الاجتماعية الذين يكونـــون أقرب فى المجال الاجتمـــاعى (علـــى ســـبيل المثـــال - الطبقـــة العاملـــة والمتوسطة).

وهناك زاوية أخرى يمكن من خلالها استكشاف تلك القـــضايا، وهـــى فحص العلاقات المتبادلة للنوع والعرق، لكونهما يشكلان معًا رؤى النـــاس

للامساواة بين النوع. وعمومًا فإن الدراسات تقترح أن الأمريكيين من أصول إفريقية فى الولايات المتحدة من المرجح أنهم يؤمنون أكثر من البيض بأن اللامساواة بين النوع قائمة وأنهم أكثر ترجيحًا من البيض لتفسير تلك اللامساواة فى إطار اجتماعى بدلاً من العوامل البيولوجية (Kanter 2000). إن الامريكيين من أصول إفريقية من المرجح أنهم أكثر ميلاً من البيض لدعم السياسات الاجتماعية والعمل الجمعى لتقليل اللامساواة بين النوع، وهذه النماذج تصاغ عندما ترتبط التحليلات فقط بالسيدات. إن السيدات الأمريكيات من أصول إفريقية أكثر نقدًا لوضع السيدات فى المجتمع بالمقارنة بالسيدات البيض اللاتى يُعتبرن أكثر دعمًا للسياسات الاجتماعية التى وُضعت لتحسين مكانة المرأة (Kame 2000).

بسبب خبراتهم بالعنصرية، فإن الأمريكيين من أصول إفريقية ربما يكونون أكثر إدراكًا لكل أنماط اللامساواة الاجتماعية بالمقارنة بالبيض، بالإضافة إلى أن الأمريكيين من أصول إفريقية ربما يكونون أكثر ميلاً من البيض لدعم التحول الجماعى والتدخل الحكومى لتقليل اللامساواة الاجتماعية (Kame 2000). ويرى ذلك أن الأمريكيين من أصول إفريقية من كلا النوعين ربما يكونون أقل تأثرًا بأيديولوجيات الأبوية والإذعان من الرجال والسيدات البيض.

المؤسسات والأيديولوجيات

إن اللامساواة بين النوع يعاد إنتاجها من خلال عمليات إضفاء الطابع المؤسسى والشرعية. وبمجرد ما تصبح اللامساواة بين النوع ذات طابع

مؤسسى، فإنها تستقر داخل البناءات الاجتماعية، والنشاط الروتينــى للحيــاة اليومية الذى يدعمهم. ومن النتائج المترتبة علــى عمليــة إضــفاء الطــابع المؤسسى أن أصبحت عملية اللامساواة بين النــوع تتجــرد مــن الطــابع الشخصى، والتجرد من الطابع الشخصى يمتد إلى كل من السيدات والرجال. وتصبح اللامساواة بين النوع شرعية من خلال الاعتبارات الأيديولوجية التى تؤكد على اختلافات السيدات والرجال، ولكن تقلل من أهمية الأساليب التــى من خلالها تقوم هذه الاختلافات بصنع اللامساواة. ومعًا فإن هذه العمليــات تجعل من الصعوبة تقليل اللامساواة بين النوع.

تحدى اللامساواة بين النوع

من خلال التركيز على عمليات التحول نحو إضفاء الطابع المؤســسى والشرعية، فقد ألقينا الضوء على إعادة إنتاج اللامساواة بين النــوع. وهــذه القضايا مهمة لأن الكثير من الحياه الاجتماعية – ليس فقط فى مجال النوع – ثابت ومنظم، ويتغير ببطء على نحو نسبى. ولذلك فإنه لا يجب أن تقلل من الصعوبات التى ترتبط بتفكيك **Deconstructing** النوع وتقليل اللامساواة بين النوع. وفى نفس الوقت فإن تكريس الوقت الكثير والجهــد لقــضايا إعــادة الإنتاج يمكن أن يخلق المشكلة المضادة: الاتجاه لتقليل الاحتمالات للأفــراد والجماعات لعمل تغيير حقيقى، والتشاؤم المفرط حول آفاق المستقبل للمساواة بين النوع.

وقد سعى العديد من علماء الاجتماع إلى فهم كيف أن التغيرالاجتمــاعى يحدث من خلال العمليات الاجتماعية ذات الطابع المؤسسى على نحو عميــق.

وهذه الجهود أدت إلى إيجاد حدسين أساسيين يستحقان القول، وذلك عندما نفكر فى الاحتمالات لتقليل اللامساواة بين النوع. أولاً، حتى العلاقات الاجتماعيــة ذات الطابع المؤسسى على نحو كبير لم تكن مستثناة من التغير الاجتمــاعى، فالواقع أن التغير الاجتماعى لا يمكن اجتنابه كما أنه مــستمر وهــذا حقيقـــى بصورة خاصة فى العالم الكونى المتنوع على نحو متزايد. وبـــالطبع معظـــم التغيرات للعلاقات ذات الطابع المؤسسى على نحو كبير غير مخططة وتفاعلية ومتزايدة. وعلاوة على ذلك، فإنه ليس هناك شىء تلقائى حول التغير والتحول فى الاتجاه نحو مساواة أكبر. بالإضافة إلى شمولية التغير الاجتماعى، فـــنحن أيضًا يجب أن نفهم أنه تقريبًا دائمًا ما يكون غير ثابت فى تأثيراته وتوقيتـــه: كل أجزاء العالم الاجتماعى لا تتغير فى وقت واحد أو بنفس الطريقة، وعـــدم الثبات يخلق الصراع والتوتر والتمزيق مما شجع غالبًا المزيد من المحاولات المتوترة وبعيدة المدى على تغيير الترتيبات ذات الطابع المؤسسى.

ولكونه نسقًا متعدد المستويات، فإن نظام النوع يقاوم على نحو خاص التغير الجذرى أو التمزق. إن العمليات الاجتماعية التى تخلق عالمًا مكونًـــا من نوعين تعمل على نحو تلقائى علـــى المـــستويات الفرديـــة والتفاعليـــة والمؤسسية. ومن الصعب أن نتخيل تفكيك النطاق الكامل لهذا النسق أو على الأقل فى مدة قصيرة، فإنه من الأسهل على نحو بعيد التخيل ومع ذلك فهـــى بدايات للنطاق الأصغر لكنها تبقى تحديات مهمة لنظام النوع. هذه الأنمـــاط من التحديات قد أنتجت بالفعل تغيرًا فى اتجاه أكبر للمساواة وجعلـــت مـــن الممكن حدوث تغيرات كبيرة.

وبينما ينتج النوع على المستويات الفردية والتفاعلية والمؤسسية، فإن كل مستوى ربما يختلف تأثيره بعض الشيء من خلال التغيرات الاجتماعية في المجتمع الأكبر. وكما أوضح لنا الفصل السابق، فإن تباينات التغير في هذه المستويات المختلفة ينتج لنا تغيرات مهمة في نظام النوع خلال الجزء الأخير من القرن العشرين. إن العديد من الرجال والسيدات الذين نشأوا خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، توقعوا أن يشكلوا أسرًا يكون فيها الرجال بمثابة العائلين الأساسيين، وتتولى فيها السيدات مسئولية المنزل والأطفال. وهذه التوقعات كانت مدعمة من خلال التنشئة الاجتماعية وكانت تنعكس في هويات النوع للسيدات والرجال. إلا أن التغيرات على المستوى المؤسسي في كل من العمل والأسرة تجعل هذه التوقعات غير متحققة لدى الكثيرين. وبدلاً من ذلك فإن السيدات والرجال عادة ما يجدون أنفسهم يخلقون حياة مختلفة بعض الشيء عما تخيلوه. (Gerson 1985). إن السيدات يعملن من أجل الحصول على أجر، والرجال شاركوا في رعاية أطفالهم وكان يتوقع منهم أن يتحملوا العبء على الأقل في جزء من العمل للحفاظ على الأسرة المعيشية.

وفي هذا الموقف، فإن هويات النوع على المستوى الفردي كانت على خلاف مع الحقائق المؤسسية المتغيرة. وقد أعيد تشكيل العمل والأسرة بصورة أكثر سرعة من ممارسات التنشئة الاجتماعية وهويات النوع للأفراد. ولقد خلق ذلك نوعًا من الخلل والصراع لكل من الأفراد والعلاقات (Hachschild 1989) ولكن أيضًا ساعدا في خلق أساس لتغيرات بعيدة المدى في نظام النوع.

وهذا بسبب أن التغير الاجتماعى غير الثابت يفتقر إلى الاستقرار. إن التغير فى أحد أجزاء نظام النوع يخلق الفرص للتغيرات فى المستويات الأخرى. فعلى سبيل المثال، إن ممارسات التنشئة الاجتماعية للجيل القادم سوف تتكيف للوقائع الجديدة، وهويات النوع للرجال والسيدات من الشباب أصبحت أقل ثباتًا فى ضوء المتصل الثنائى التقليدى الذى يفيد أن الذكر بمثابة العائل الرئيسى، وأن الأنثى بمثابة أم وزوجة. وعلى الرغم من أن المساواة لم تتحقق بين النوع فى الأسرة بعد، فإن الحياة الأسرية للسيدات والرجال مختلفة اليوم بعض الشيء عنها فى العقود الثلاثة الماضية. إن السيدات لديهن قوة التفاوض أكثر فى العلاقات مع الرجال، كما أنه أصبح متوقعًا من الرجال أن يكونوا أكثر اندماجًا بالأسرة والأطفال. وهذه بمثابة تغيرات حقيقية أدت إلى مساواة أكبر فى تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية وفى فرص السيدات فى مكان العمل مدفوع الأجر.

فى المثال السابق للتغير الاجتماعى غير الثابت، قادت المؤسسات المسيرة مع الأفراد والتفاعلات لكى تصبح التغيرات أكثر بطئا. ومع ذلك فإن الأفراد أحيانًا يتغيرون أولاً ويخلقون أنماطًا جديدة من العلاقات التى تضغط على نحو أساسى على المؤسسات لتستجيب. ويرى ريزمان **Risman (1998)** أن الشواذ جنسيًّا من الذكور والزوجين الطبيعيين بدون أطفال أمثلة للعلاقات الحميمة التى تتحدى النوع على المستوى التفاعلى. إن المشاركين فى هذه العلاقات يحفزون المؤسسات لتغيير سياستها وممارستها. فعلى سبيل المثال، فإن أصحاب العمل قد تم تشجيعهم لتقديم منافع لشريك العائلة للأزواج الشواذ

جنسيًا. لقد تم الضغط على المدارس للاعتراف بآباء الطلاب، بدلاً من الاهتمام فقط "بالأمهات والآباء". وهذه التغيرات فى المؤسسات ليست من السهولة أن تتحقق، وتتطلب النشاط الجمعى المستمر والموحد، ولكن ليس من المستحيل تحقيقها.

وكما توضح هذه الأمثلة، فإن التغير الاجتماعى ربما يكون غير مستقر لأنه يؤثر على مستوى واحد بشكل أسرع أو أعمق من الآخر، إلا أن هناك طريقة أخرى للتفكير حول التغير الاجتماعى غير المستقر بعلاقته بالنوع وهى أن نفكر فى تأثيره التمييزى على حياة السيدات والرجال. ويزعم كاميل **Kimmel (2000, p. 367)** أننا بدأنا القرن الحادى والعشرين "بثورة نصف منتهية" **half – finshed revolution**. إن النصف الأول من هذه الثورة تضمن تغيرات مهمة فى حياة السيدات. وكما يلاحظ فإن هذا القرن "كان شاهدًا على انقلاب غير مسبوق فى علاقات النوع فى التاريخ العالمى"، وهذه التغيرات– كما ينوه– دليل على إدماج المرأة ومنحها حق التصويت وأيضًا حق العمل علميًا فى كل الوظائف ووضعها على قدم المساواة مع الرجال فى كل المؤسسات التعليمية وانضمامها إلى الجيش. وعلى النطاق الصغير فإننا نشاهد دليلاً على الثورة نصف المنتهية فى التغيرات المفاجئة التى حدثت فى عمل السيدات والحياة الأسرية نسبيًا بحياة الرجل. وهذه الثورة نصف المنتهية لم تكن سهلة للسيدات، كما يقترح كاميل، ولكنها قد مهدت الطريق للنصف الثانى من التغيرات الثورية فى حياة الرجل.

وكل هذه الأمثلة تقدم الدليل على وجود تغير اجتماعى غير مستقر ويخلق مساواة بين النوع أكبر وليس أقل. وخلال نصف القرن الماضى

(على الأقل فى الغرب)، فإن التغيرات فى نظام النوع قد حركتنا بصفة عامة فى هذا الاتجاه. ويتفق معظم الباحثين فى مجال النوع على أن اللامساواة بين النوع على المستويات الفردية والتفاعلية والمؤسسية قد انخفضت عبر العالم الصناعى. ومع ذلك وكما أوضحنا فى هذا الكتاب، فإنه ما زال أمامنا طريق طويل لمجتمع نقوم فيه بإزالة اللامساواة بين النوع. ومن أجل أن يحدث ذلك فإن هناك تغيرات بعيدة المدى كثيرة ستكون ضرورية. ماذا سيكون شكل ذلك المجتمع؟

تقليل قضية النوع

لقد كتب علماء الاجتماع بصفة عامة الكثير حول موضوع اللامساواة أكثر مما كتبوا حول المساواة. وذلك جزئيًا لأن اللامساواة فى كل مكان والمساواة قد ثبت أنها أكثر صعوبة فى التحقيق. وهذا أيضًا يتحقق فى حالة النوع، حيث إن اللامساواة أضفى عليها الطابع المؤسسى والشرعية، والمساواة بين النوع تبدو أن لها طريقًا طويلاً فى المستقبل. بينما لا يوجد خارطة طريق للمساواة بين النوع، ومع ذلك فإن علماء الاجتماع يتفقون حول التوقف عند بعض النقاط الضرورية فى هذا الطريق.

لقد زعمت فى الفصل الأول، أن النوع جدير بالاهتمام. وأن الطريق إلى مساواة النوع أن تجعل مسألة النوع أقل اهتمامًا. ولا يعنى ذلك أننا يمكن أن نعيش فى عالم من الخيال العلمى يكون فيه الكل متشابهًا. وبدلاً من ذلك، فإن هذا يعنى أن النوع يمكن أن يكون أقل تأثيرًا بشكل ملحوظ كعامل يشكل

الحياة الاجتماعية بالمقارنة باليوم. وفى جوانب محددة، فإن هذا بالفعل قد بدأ. فعلى سبيل المثال، إن التغيرات الاجتماعية التى ذكرت سابقًا بمثابة دليل على المحاولات الناجحة لإعادة تقديم مساواة النوع على نحو كبير وذلك لجعل مسألة النوع أقل اهتمامًا فى مجالات التصويت والتوظيف والتعليم.

إن المجتمع الذى يتجرد بحق من إضفاء النوع **degendered Society** يمكن أن يمدد هذه التغيرات فى كل مجالات الحياة الاجتماعية. إن المؤسسات التى تتجرد من إضفاء طابع النوع تعنى بأن ممارساتها وسياساتها وتركيباتها يمكن أن تكون مهملة للنوع ومنظمة طبقًا لمبادئ أخرى لم تكتشف بعد. ويعنى التفاعل الذى يتجرد من طابع النوع أن التفاعل قد لا يعتمد على الأفراد المألوفين لبعضهم البعض. كما يعنى تجريد الأفراد من إضفاء طابع النوع أن النوع لم يعد المنظم الأساسى لسمات الأفراد وشخصياتهم وهواياتهم. إن فئات الجنس قد تكون اعترافًا كافيًا بالتمايزات البيولوجية بين الذكور والإناث، ولذلك لن يكون هناك حاجة أو سبب لإيجاد المزيد من هذه الخصائص.

ومن أجل الفهم بصورة أوضح لتوضيح ماذا يشبه العالم المتجرد من إضفاء طابع النوع، أعيد النظر إلى المادة التى نوقشت فى هذا الكتاب. لنتخيل كيف أن الشخصيات والهويات يمكن أن تتشكل لو أن النوع قام بدور أقل فى تشكيل ما قد يصبح عليه الأفراد وكيفية تفكيرهم فى أنفسهم. لنتأمل كيف أن التفاعل الاجتماعى يمكن أن يكشف؛ حيث إن الأفراد أقل اهتمامًا بتوقعات النوع. وأخيرًا، لنتخيل الأسر وأماكن العمل كأماكن لم يعد النوع

فيها يقوم ببناء المهام التى يؤديها الأفراد، ويحدد قيمة هذه الأنشطة. ولكـــى تتحقق مساواة النوع فإن النوع نفسه يجب أن يصبح أقل شأنًا.

وتدعم هذه الحجج موضوعًا أساسيًا للكتاب يتمثل فى الدعم المتبـــادل للروابط بين تمايزات النوع واللامساواة بين النوع. إن تمايزات النوع بمثابة مادة خام للامساواة بين النوع؛ ولذلك فإن إزالة هذه التمايزات تعـــد جـــزءًا مهمًا لتقليل اللامساواة. وفى المقابل، فإن تقليل مستويات اللامـــساواة بـــين النوع سوف يساهم فى تقليل تمايزات النوع. وكما يكتـــب كاميـــل **Kimmel** **(2006)** عن حقيقة السيدات والرجال اليوم أنهم ينظر إليهم على أنهم أكثـــر تشابهًا من اختلافهم مما لا يعكس مجرد تغيير فى فهم الأفـــراد وإدراكهـــم، ولكن بالأحرى نتيجة مباشرة لمساواة أكبر بين النوع عن الماضى.

وإجمالاً فإن القوى التى تعيد إنتاج اللامساواة بين النوع تترسخ علـــى نحو عميق، ولكن ذلك لم يمنع بعض التقليل فى اللامساواة بين النوع والتقليل من تمايزات النوع التى تدعمها. من خلال عرض أعمال النوع، فـــإن هـــذا الكتاب قد هدف إلى مساعدة القراء فى تحليل تأثيراته والإسهام فى زواله.

ملخص الفصل

إن النوع مبدأ قوى فى الحياة الاجتماعية. فالنوع بمثابة نسق متعـــدد المستويات من الممارسات الاجتماعية التى تنتج تمايزات النوع بين السيدات والرجال، وينظم اللامساواة على أساس هذه التمايزات. كما يعمل النوع على المستويات الفردية، والتفاعلية، والمؤسسية.

يعاد إنتاج النوع من خلال قوى إضفاء الطابع المؤسسى والشرعية. إن اللامساواة التى تعتمد على النوع، والعرق، والطبقة الاجتماعية، يضفى عليها الطابع المؤسسى على نحو كبير. وهذا يجعل من الصعب على نحو خـــاص استبعادهم، لأنهم ينظر إليهم على أنهم شىء مسلم به "فقط كما تبدو الأشياء. كل اللامساواة يجب أن تصبح شرعية، وتساعد الأيديولوجيات فى تقديم ذلك من خلال إعطاء اهتمامات تجعل اللامساواة على أنها شىء عادل أو منطقى أو الاثنين معًا. إن اللامساواة بين النوع تعد شرعية من خلال (أيديولوجيتين ثنائيتين) وهما الأبوة والإذعان. وهذه الأيديولوجيات تقود الرجال والسيدات إلى أن يروا كلاً منهما كشىء مختلف فى نواحٍ مهمة، ولكن ليس بالضرورة أن يروا الجماعة الأخرى كخصم. إن اختلافات النوع تكون ظاهرة معلنـــة، بينما اللامساواة بين النوع لا تظهر.

إن العلاقات المؤسسية المتساوية يمكن لها أن تتغير. وهذه التغيـــرات عادة ما تعزز من خلال التغيرات التى تحدث فى المجتمع الأكبر الذى يؤثر على أجزاء مختلفة من نظام النوع بطرق مختلفة. إن التغير الاجتماعى غير المستقر يساعد فى فقدان استقرار نسق النوع، وبالتالى يخلق احتمالية لمزيد من التغيير.

إن الأساس لخلق مساواة النوع أن تجعل النوع عاملاً أقل تأثيرًا فـــى تشكيل الحياة الاجتماعية أكثر مما هو فى الوقت الحاضر. إن تقليل أهميـــة النوع سوف يساهم فى تقليل اللامساواة بين النوع، وســوف يـساعد تقليـــل اللامساواة بين النوع فى تقليل تمايزات النوع.

قراءات أخرى

Deutsch, Francine M. 2007. "Undoing gender." *Gender & Society* 21: 106-27.

Jackman, Mary R. 1994. *The Velvet Glove: Paternalism and Conflict in Gender, Class, and Race Relations.* Berkeley: University of California Press.

Risman, Barbara J. 1998. *Gender Vertigo.* New Haven: Yale University Press.

مصطلحات أساسية

إضفاء الطابع المؤسسى	Institutionalization
الشرعية	Legitimation
الأيديولوجيا	Ideology
جوهرية النوع	Gender essentialism
الأبوة	Paternalism
الإذعان	deference

أسئلة التفكير النقدى

١ – ما العلاقة بين اختلافات النوع واللامساواة بين النوع؟ هل من الممكن أن يكون الرجال والسيدات مختلفين ومتساويين؟

٢ – ما الأمثلة الأخرى للأبوة والإذعان فى الحياه اليومية؟

٣ – هل العالم "المتجرد من طابع النوع" ممكن وجوده؟ وهل هو مرغوب فيه؟

المراجع

Acker, J. 1987. "Sex bias in job evaluation: A comparable worth issue," in Christine Bose and Glenna Spitze (eds.), *Ingredients for Women's Employment Policy*. Albany, NY: SUNY Press.

Acker, J. 1992. "Gendered institutions." *Contemporary Sociology* 21: 565–569.

Alexander, G.M. and Hines, M. 1994. "Gender labels and play styles: Their relative contributions to children's selection of playmates." *Child Development* 65: 869–879.

Allard, M.D. and Janes, M. 2008. "Time use of working parents: A visual essay." *Monthly Labor Review* 131(6): 3–14.

Allmendinger, J. and Hackman, J.R. 1995. "The more, the better? A four-nation study of the inclusion of women in symphony orchestras." *Social Forces* 74: 423–460.

Angier, N. 1999. *Woman: An Intimate Geography*. New York: Houghton Mifflin.

Archer, J. 2006. "Cross-cultural differences in physical aggression between partners: A social-role analysis." *Personality and Social Psychology Review* 10(2): 133–153.

Aries, E. 1996. *Men and Women in Interaction*. New York: Oxford University Press.

Arulampalam, W., Booth, A.L., and Bryan, M.L. 2007. "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution." *Industrial and Labor Relations Review* 60(2): 163–186.

Bandura, A. and Walters, R.H. 1963. *Social Learning and Personality Development*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Bardwell, J.R., Cochran, S.W. and Walker, S. 1986. "Relationship of parental education, race, and gender to sex role stereotyping in five-year-old kindergartners." *Sex Roles* 15: 275–281.

Barnett, R. and Baruch, G.K. 1987. "Social roles, gender, and psychological distress," in R.C. Barnett, L. Biener and G.K. Baruch (eds.), *Gender and Stress*. New York: Free Press, pp. 122–143.

Batalova, J.A. and Cohen, P.N. 2002. "Premarital cohabitation and housework: Couples in cross-national perspective." *Journal of Marriage and Family* 64: 743–755.

Baxter, J. 1997. "Gender equality and participation in housework: A cross-national perspective." *Journal of Comparative Family Studies* 28: 220–247.

Bellas, M.L. 1992. "The effects of marital status and wives' employment on the salaries of faculty men: The (house) wife bonus." *Gender & Society* 6: 609–622.

Bem, S.L. 1983. "Gender Schema Theory and Its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society." *Signs* 8: 598–616.

Bem, S.L. 1993. *The Lenses of Gender*. New Haven: Yale University Press.

Berger, P.L. and Luckmann, T. 1976. *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor Books.

Berk, S.F. 1985. *The Gender Factory*. New York: Plenum.

Bernard, J. 1973a. "My four revolutions: An autobiographical history of the ASA." *American Journal of Society* 78: 773–791.

Bernard, J. 1973b. *The Future of Marriage*. New York: Bantam Books.

Bernard, J. 1992. "The Good-Provider role: Its rise and fall," in Michael S. Kimmel and Michael A. Messner (eds), *Men's Lives*. New York: Macmillan Publishing, pp. 203–221.

Bianchi, S.M. 2000. "Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity?" *Demography* 37: 139–154.

Bianchi, S.M., Milkie, M.A., Sayer, L.C., and Robinson, J.P. 2000. "Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor." *Social Forces* 79: 191–228.

Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L., and Matheson, G. 2003. "When does gender trump money? Bargaining and time in household work." *American Journal of Sociology* 109(1): 186–214.

Blackless, M., Charuvastra, A., Derryck, A., Fausto-Sterling, A., Lauzanne, K. and Lee, E. 2000. "How sexually dimorphic are we? Review and synthesis." *American Journal of Human Biology* 12: 151–166.

Blair, S.L. and Lichter, D.T. 1991. "Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples." *Journal of Family Issues* 12: 91–113.

Blair-Loy, M. 1999. "Career patterns of executive women in finance: An optimal matching analysis." *American Journal of Sociology* 104: 1346–1397.

Blumstein, P. and Schwartz, P. 1983. *American Couples*. New York: William Morrow & Co.

Booth, A., Johnson, D.R., White, L.K., and Edwards, J.N. 1984. "Women, outside employment, and marital instability." *American Journal of Sociology* 90: 567–583.

Boserup, E. 1970. *Women's Role in Economic Development*. New York: St. Martin's Press.

Boushey, H. 2005. "Are women opting out? Debunking the myth." Center for Economic and Policy Research Reports and Issue Briefs 2005-36.

Breedlove, S.M. 1994. "Sexual differentiation of the human nervous system." *Annual Review of Psychology* 45: 389–418.

Brines, J. 1994. "Economic dependency and the division of labor." *American Journal of Sociology* 100: 652–688.

Britton, D.M. 2000. "The epistemology of the gendered organization." *Gender & Society* 14: 418–434.

Buchmann, C., DiPrete, T.A., and McDaniel, A. 2008. "Gender inequalities in education." *Annual Review of Sociology* 34: 319–337.

Budig, M.J. 2002. "Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?" *Social Problems* 49: 258–277.

Budig, M.J. and England, P. 2001. "The wage penalty for motherhood." *American Sociological Review* 66: 204–225.

Buss, D.M. 1995. "Psychological sex differences." *American Psychologist* 50: 164–168.

Cahill, S.1986. "Language practices and self-definition: The case of gender identity acquisition." *Sociological Quarterly* 27: 295–311.

Calás, M.B., Smircich, L., Tienari, J., Ellehave, C.F. 2010. "Editorial: Observing globalized capitalism: Gender and ethnicity as an entry point." *Gender, Work & Organization* 17(3): 243–358.

Cancian, F. 1987. *Love in America: Gender and Self-Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Cancian, F. 1989. "Love and the rise of capitalism," in Barbara J. Risman and Pepper Schwartz (eds), *Gender in Intimate Relationships*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co., pp. 12–25.

Casper, L.M. and Bianchi, S.M. 2002. *Continuity and Change in the American Family*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ceci, S.J. and. Williams, W.M. 2010. *The Mathematics of Sex: How Biology and Society Conspire to Limit Talented Women and Girls*. New York: Oxford University Press.

Charles, M. 1992. "Cross-national variation in occupational sex segregation." *American Sociological Review* 57: 483–502.

Charles, M. and Bradley, K. 2009. "Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries." *American Journal of Sociology* 114: 924–976.

Charles, M. and Grusky, D.B. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.

Cherlin, A. 2010. "Demographic trends in the United States: A review of research in the 2000s." *Journal of Marriage and Family* 72(3): 403–419.

Chodorow, N. 1978. *The Reproduction of Mothering*. Berkeley: University of California Press.

Chodorow, N. 1995. *The Power of Feelings: Personal Meaning in Psychoanalysis, Gender, and Culture*. New Haven: Yale University Press.

Cohany, S.R. and Sok, E. 2007. "Trends in labor force participation of married mothers of infants." *Monthly Labor Review* (February): 9–16.

Cohn, L.D. 1991. "Sex differences in the course of personality development: A meta-analysis." *Psychological Bulletin* 109: 252–266.

Collins, R., Saltzman Chafetz, J., Blumberg, R.L., Coltrane, S., and Turner, J.H. 1993. "Toward an integrated theory of gender stratification." *Sociological Perspectives* 36: 185–216.

Coltrane, S. 1989. "Household labor and the routine production of gender." *Social Problems* 36: 473–490.

Coltrane, S. 1998. *Gender and Families*. New York: Rowman & Littlefield.

Coltrane, S. 2000. "Fatherhood and marriage in the 21st century." *National Forum*, 80: 25–28.

Connell, R.W. 1995. *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

Cooke, L.P and Baxter, J. 2010. "'Families' in international context: Comparing institutional effects across western societies." *Journal of Marriage and Family* 72: 516–536.

Correll, S.J., Benard, S., and Paik, I. 2007. "Getting a job: Is there a motherhood penalty?" *American Journal of Sociology* 112: 1297–1338.

Cowan, R.S. 1983. *More Work for Mother*. New York: Basic Books.

Dalton, S.E. and. Bielby, D.D. 2000. "That's our kind of constellation: Lesbian mothers negotiate institutionalized understandings of gender within the family." *Gender & Society* 14: 36–61.

Davids, T. and van Driel, F. (eds). 2005. *The Gender Question in Globalization: Changing Perspectives and Practices*. Hants, England: Aldershot Publishing Ltd.

Davis, S.N. and Greenstein, T.N. 2009. "Gender ideology: Components, predictors, and consequences." *Annual Review of Sociology* 35:88–105.

Deaux, K. 1984. "From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender." *American Psychologist* 39: 105–116.

Deaux, K. and Major, B. 1990. "A social-psychology of gender," in Deborah L. Rhode (ed.), *Theoretical Perspectives on Sexual Difference*. New Haven: Yale University Press, pp. 89–99.

Deutsch, F.M. 2007. "Undoing gender." *Gender and Society* 21: 106–127.

DeVault, M.L. 1991. *Feeding the Family: The Social Organization of Caring as Gendered Work*. Chicago: University of Chicago Press.

Dunne. G.A. (ed.). 1998. *Living 'Difference': Lesbian Perspectives on Work and Family Lives*. New York: Harrington Park Press.

Eagly, A.H. 1987. *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A.H. 1995. "The science and politics of comparing women and men." *American Psychologist* 50: 145–158.

Eagly, A.H. and Crowley, M. 1986. "Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature." *Psychological Bulletin* 100: 283–308.

Eagly, A.H. and Steffen, V.J. 1986. "Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature." *Psychological Bulletin* 100: 309–330.

Ehrenreich, B. and Hochschild, A.R. 2002. *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York, NY: Henry Holt & Co., LLC.

England, P. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

England, P. 1998. "What do we mean when we say something is gendered?" Newsletter of the Organizations, Occupations, and Work Section of the American Sociological Association. Fall: 1.

England, P. 2001. "Review of *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier, and Better Off Financially*." *Contemporary Sociology* 30: 564–565.

England, P. and Folbre, N. 1999. "The cost of caring." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 561: 39–51.

England, P. and Farkas, G. 1986. *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Aldine De Gruyter.

Epstein, C. 1988. *Deceptive Distinctions: Sex, Gender, and the Social Order*. New York: The Russell Sage Foundation.

Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.

Fagot, B.I. and Leinbach, M.D. 1991. "Gender-role development in young children: From discrimination to labeling." *Developmental Review* 13: 205–224.

Fagot, B.I. and Hagan, R. 1991. "Observations of parent reactions to sex-stereotyped behaviors: Age and sex effects." *Child Development* 62: 617–628.

Fagot, B.I., Leinbach, M.D., and O'Boyle, C. 1992. "Gender labeling, Gender stereotyping, and parenting behaviors." *Developmental Psychology* 28: 225–230.

Farley, R. 1996. *The New American Reality: Who We Are, How We Got Here, Where We Are Going*. New York: Russell Sage Foundation.

Feingold, A. 1993. "Cognitive gender differences." *Sex Roles* 29: 91–112.

Feingold, A. 1994. "Gender differences in personality: A meta-analysis." *Psychological Bulletin* 116: 429–456.

Fernandez, R.M. and Sosa, M.L. 2005. "Gendering the job: Networks and recruitment at a call center." *American Journal of Sociology* 111: 859–904.

Ferree, M.M. 1990. "Beyond separate spheres: Feminism and family research." *Journal of Marriage and the Family* 52: 866–884.

Ferriman, K., Lubinski, D., and Benbow, C.P. 2009. "Work preferences, life values, and personal views of top math/science graduate students and the profoundly gifted: Developmental changes and sex differences during young adulthood and parenthood." *Journal of Personality and Social Psychology* 97: 517–532.

Fincham, F.D. and Beach, S.R.H. 2010. "Marriage in the new millennium: A decade in review." *Journal of Marriage and Family* 72(3): 630–649.

Fisher, K., McCulloch, A., and Gershuny, J. 1999. "British fathers and children." Working paper. University of Essex: Institute for Social and Economic Research.

Freese, J. 2008. "Genetics and the social science explanation of individual outcomes." *American Journal of Sociology* 114: S1–S3.

Freese, J., Allen Li, J.-C., and Wade, L. 2003. "The potential relevances of biology to social inquiry." *Annual Review of Sociology* 29: 233–256.

Freese, J. and Shostak, S. 2009. "Genetics and social inquiry." *Annual Review of Sociology* 35: 107–128.

Friedland, R. and Alford, R.R. 1991. "Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions," in Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 232–265.

Fuwa, M. 2004. "Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries." *American Sociological Review* 69: 751–767.

Garfinkel, H. 1967. *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Gauthier, A.H., Smeeding T.M., and Furstenberg, Jr., F.F. 2004. "Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries." *Population and Development Review* 30(4): 647–671.

Gerson, K. 1985. *Hard Choices: How Women Decide About Work, Career, and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.

Gerson, K. 1993. *No Man's Land: Men's Changing Commitments to Family and York*. New York: Basic Books.

Gilligan, C. 1982. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Goldscheider, F.K. 2000. "Men, children and the future of the family in the Third Millennium." *Futures* 32: 527–538.

Goldscheider, F.K., and Waite, L.J. 1991. *New Families, No Families? The Transformation of the American Home*. Berkeley: University of California Press.

Gornick, J.C., Meyers, M.K. and Ross, K.E. 1998. "Public policies and the employment of mothers: A cross-national study." *Social Science Quarterly* 79(1): 35–54.

Gose, B. 1998. "The feminization of veterinary medicine." *Chronicle of Higher Education*. April 24, pp. A55–A56.

Granovetter, M. 1974. *Getting a Job: A Study in Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.

Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P., and Zingales, L. 2008. "Culture, gender and math." *Science* 320(5880): 1164–1165.

Gutek, B.A. and Morasch, B. 1982. "Sex ratios, sex role spillover, and sexual harassment of women at work." *Journal of Social Issues* 38: 55–74.

Guttentag, M. and Secord, P.F. 1983. *Too Many Women? The Sex Ratio Question*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Hall, R.H. 2002. *Organizations: Structures, Processes and Outcomes*, 8th edn. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Harding, S. 1986. *The Science Question in Feminism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Hare-Mustin, R.T. and Marecek, M. 1988. "The meaning of difference: Gender theory, postmodernism, and psychology." *American Psychologist* 43: 455–464.

Hareven, T.K. 1990. "A complex relationship: Family strategies and the processes of economic and social change," in Roger Friedland and A.F. Robertson (eds), *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*. New York: Aldine de Gruyter, pp. 215–244.

Harkness, S. and Waldfogel, J. 1999. "The family gap: Evidence from seven industrialised countries." CASE paper 29, Centre for Analysis of Social Exclusion, London.

Harris, K.M., Furstenberg, F.F., and Marmer, J.K. 1998. "Parental involvement with adolescents in intact families: The influence of fathers over the life course." *Demography* 35: 201–216.

Harris, K.M. and Morgan, S.P. 1991. "Fathers, sons and daughters: Differential paternal involvement in parenting." *Journal of Marriage and the Family*: 531–544.

Hawkesworth, M. 1997. "Confounding gender." *Signs* 22: 649–713.

Heilman, M.E. 2001. "Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder." *Journal of Social Issues* 57: 657–674.

Henson, K.D. and Rogers, J.K. 2001. "Why Marcia, you've changed!" Male clerical temporary workers doing masculinity in a feminized occupation." *Gender & Society* 15: 218–238.

Heymann, S.J. and Earle A. 2010. *Raising the Global Floor: Dismantling The Myth that We Can't Afford Good Working Conditions For Everyone*. Stanford University Press.

Hirschfeld, Lawrence A. 1996. *Race in the Making: Cognition, Culture, and the Child's Construction of Human Kinds*. Cambridge: The MIT Press.

Hochschild, A. 1979. "Emotion work, feeling rules, and social structure." *American Journal of Sociology* 85: 551–575.

Hochschild, A.R. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California.

Hochschild, A. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin Inc.

Hochschild, J.L. 1995. *Facing Up to the American Dream: Race, Class, and the Soul of the Nation*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Hodson, R. and Sullivan, T.A. 1990. *The Social Organization of Work*. Belmont, CA: Wadsworth.

Hollander, J.A. and Howard, J.A. 2000. "Social psychological theories on social inequalities." *Social Psychology Quarterly* 63: 338–351.

Hook, J. 2006. "Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003." *American Sociological Review* 71(4): 639–660.

Hook, J. 2010. "Gender inequality in the welfare state: Task segregation in housework, 1965–2003." *American Journal of Sociology* 115(5): 1480–1523.

Howard, J. 2000. "Social psychology of identities." *Annual Review of Sociology* 26: 367–393.

Hoyenga, K.B. and Hoyenga, K.T. 1993. *Gender-Related Differences: Origins and Outcomes*. Boston: Allyn and Bacon.

Huffman, M., Cohen, P., and Pearlman, J. 2010. "Engendering change: Organizational dynamics and workplace gender desegregation, 1975–2005." *Administrative Science Quarterly* 55: 255–277.

Hyde, J.S. 2005. "The gender similarities hypothesis." *American Psychologist* 60: 581–592.

Hyde, J.S. and Linn, M.C. 2006. "Gender similarities in mathematics and science." *Science* 314(5799): 599–600.

Hyde, J.S. and Mertz, J.E. 2009. "Gender, culture, and mathematics performance." *Proceedings National Academy Sciences USA* 106: 8801–8807.

Institute for Women's Policy Research. 2010. "The gender wage gap: 2009". March 2010.

Jackman, M.R. 1994. *The Velvet Glove: Paternalism and Conflict in Gender, Class, and Race Relations*. Berkeley: University of California Press.

Jencks, C. 1992. *Rethinking Social Policy: Race, Poverty, and the Underclass*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Jepperson, R.L. 1991. "Institutions, institutional effects, and institutionalism," in Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 143–163.

Johnson, M.M. 1988. *Strong Mothers, Weak Wives: The Search for Gender Equity*. Berkeley: University of California Press.

Jones, C.M., Braithwaite, V.A. and Healy, S.D. 2003. "The evolution of sex differences in spatial ability." *Behavioral Neuroscience* 117: 403–411.

Jurik, N. and Siemsen, C. 2009. "Doing gender as canon or agenda." *Gender & Society* 23: 72–75.

Kane, E.W. 2000. "Racial and ethnic variations in gender-related attitudes." *Annual Review of Sociology* 26: 419–439.

Kane, M.J., and Lenskyj, H.J. 1998. "Media treatment of female athletes: Issues of gender and sexualities," in L. Wenner (ed.), *MediaSport*. New York: Routledge, pp. 186–201.

Kanter, R.M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Keister, L.A., and Moller, S. 2000. "Wealth inequality in the United States." *Annual Review of Sociology* 26: 63–81.

Kennelly, I., Merz, S.N., and Lorber. J. 2001. "Comment: What is gender?" *American Sociological Review* 66: 598–604.

Kessler, S.J. 1990. "The medical construction of gender." *Signs* 16: 3–26.

Kessler, S.J. 1998. *Lessons from the Intersexed*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Kessler, S.J. and McKenna, W. 1978. *Gender: An Ethnomethodological Approach*. Chicago: University of Chicago Press.

Kessler, S. J. and McKenna, W. 2000. "Gender construction in everyday life: Transsexualism." *Feminism & Psychology* 10: 11–29.

Kestnbaum, E. 2003. *Culture on Ice: Figure Skating and Cultural Meaning*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.

Kimmel, M.S. 2000. *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.

Kluegel, James R., and Smith, E.R. 1986. *Beliefs about Inequality: American's Views of What Is and What Ought to Be*. New York: Aldine de Gruyter.
Kohlberg, L.A. 1966. "A cognitive-developmental analysis of children's sex role concepts and attitudes," in E.E. Maccoby (ed.), *The Development of Sex Differences*. Stanford: Stanford University Press.
Kurdek, L. 1995. "Lesbian and gay couples," in Anthony R. D'Augelli and Charlotte J. Patterson (eds), *Lesbian, Gay, and Bisexual Identities Over the Lifespan*. New York: Oxford University Press.
Landry, B. 2000. *Black Working Wives: Pioneers of the American Family Revolution*. Berkeley: University of California Press.
Lee, M.A. and Mather, M. 2008. "U.S labor force trends." *Population Bulletin* 63(2).
Lemert, C. 1997. *Social Things: An Introduction to the Sociological Life*. New York: Rowman and Littlefield Publishers, Inc.
Lenski, G., Nolan, P., and Lenski, J. 1995. *Human Societies: An Introduction to Macrosociology*, 7th edn. New York: McGraw-Hill, Inc.
Lin, N. 1999. "Social networks and status attainment." *Annual Review of Sociology* 25: 467–487.
Lippe, T. van der and van Dijk, L. (eds) 2001. *Women's Employment in a Comparative Perspective*. New York: Aldine De Gruyter.
Lorber, J. 1994. *Paradoxes of Gender*. New Haven: Yale University Press.
Lytton, H. and Romney, D.M. 1991. "Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis." *Psychological Bulletin* 109: 267–296.
Maccoby, E.E. 1992. "The role of parents in the socialization of children: An historical overview." *Developmental Psychology* 28: 1006–1017.
Maccoby, E.E. 1998. *The Two Sexes: Growing Up Apart, Coming Together*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
Maccoby, E.E. and Jacklin, C. 1974. *The Psychology of Sex Differences*. Stanford: Stanford University Press.
Maccoby, E.E., Snow, M.E., and Jacklin, C.N. 1984. "Children's dispositions and mother–child interaction at 12 and 18 months: A short-term longitudinal study." *Developmental Psychology* 20: 459–472.
Macdonald, C.L., and Sirianni, C. 1996. "The service society and the changing experience of work," in Cameron Lynne Macdonald and Carmen Sirianni (eds), *Working in the Service Society*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 1–26.
Mandel, H. and Semyonov, M. 2005. "Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earning inequality in 20 countries." *American Sociological Review* 70: 949–967.

Marini, M.M. and Shu, X. 1998. "Gender-related change in the occupational aspirations of youth." *Sociology of Education* 71: 43–67.

Marsden, P.V. 1987. "Core discussion networks of Americans." *American Sociological Review* 52: 122–131.

Martin, G. and Kats, V. 2003. "Families and work in transition in 12 Countries, 1980–2001," *Monthly Labor Review*, September 2003: 3–31.

Martin, C.L., Eisenbud, L., and Rose, H. 1995. "Children's gender-based reasoning about toys." *Child Development* 66: 1453–1471.

Massey, Douglas S. and Denton, N.A. 1993. *American Apartheid: Segregation and the Making of the Underclass*. Cambridge: Harvard University Press.

Mayer, J.D. and Schmidt, H.M. 2004. "Gendered political socialization in four contexts: political interest and values among junior high school students in China, Japan, Mexico, and the United States." *Social Science Journal* 41(3): 393–407.

McIlwee, J.S. and Robinson, J.G. 1992. *Women in Engineering: Gender, Power, and Workplace Culture*. Albany, NY: State University of New York Press.

McLoyd, V.C., Cauce, A.M., Takeuchi, D., and Wilson, L. 2000. "Marital processes and parental socialization in families of color: A decade review of research." *Journal of Marriage and the Family* 62: 1070–1093.

McMahon, M. 1995. *Engendering Motherhood: Identity and Self-Transformation in Women's Lives*. Toronto: Guilford Press.

McPherson, J.M., Popielarz, P.A. and Drobnic, S. 1992. "Social networks and organizational dynamics." *American Sociological Review* 57: 153–170.

McPherson, J.M. and Smith-Lovin, L. 1986. "Sex segregation in voluntary associations." *American Sociological Review* 51: 61–79.

Messner, M.A. 1992. *Power at Play: Sports and the Problem of Masculinity*. Boston: Beacon Press.

Messner, M.A. 2009. *It's All for the Kids: Gender, Families and Youth Sports*. Berkeley, CA: University of California Press.

Milkman, R. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

Miller, E.M. and Costello, C.Y. 2001. "The limits of biological determinism." *American Sociological Review* 66(4): 592–598.

Mills, M. and Begall, K. 2010. "Preferences for the sex-composition of children in Europe: A multilevel examination of its effect on progression to a third child." *Population Studies* 64(1): 77–95.

Mischel, W. 1970. "Sex-typing and socialization," in Paul H. Mussen (ed.), *Carmichael's Manual of Child Psychology*, Vol. 2, 3rd edn. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Misra, J., Budig, M., and Moller, S. 2007. "Employment, wages, and poverty: Family policies and gender equity." *Journal of Comparative Policy Analysis* 9: 135–155.

Misra, J., Moller, S., and Budig, M. 2007. "Work–family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America." *Gender & Society* 21: 804–827.

Moen, P. and Roehling, P. 2005. *The Career Mystique: Cracks in the American Dream*. Lanham: Rowman and Littlefield.

Moore, G. 1990. "Structural determinants of men's and women's personal networks." *American Sociological Review* 55: 726–735.

Moore, D.S., and Johnson, S.P. 2008. "Mental rotation in human infants: A sex difference." *Psychological Science* 19: 1063–1066.

Mosisa, A. and Hipple, S. 2006. "Trends in labor force participation in the United States." *Monthly Labor Review* 129(10): 35–57.

Munch, A., Miller, M., and Smith-Lovin, L. 1998. "Gender, children, and social contact: The effects of childrearing for men and women." *American Sociological Review* 62: 509–520.

Nieva, V.F. and Gutek, B.A. 1981. *Women and Work: A Psychological Perspective*. New York: Praeger Publishers.

O'Connor, J., Orloff, A., and Shaver, S. 1999. *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States*. New York, Cambridge, and Melbourne: Cambridge University Press.

Oliver, M.B. and Shibley Hyde, J. 1993. "Gender differences in sexuality: A meta-analysis." *Psychological Bulletin* 114: 29–51.

Orfield, G. 2001. *Schools More Separate: Consequences of a Decade of Resegregation*. Report prepared for The Civil Rights Project. Cambridge, MA: Harvard University.

Padavic, I. and Reskin, B. 2002. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

Park, C.B. and Cho, N.-H. 1995. "Consequences of son preference in a low-fertility society: Imbalance of the sex ratio at birth in Korea." *Population and Development Review* 21(1): 59–84.

Penner, A.M. 2008. "Gender differences in extreme mathematical achievement: An international perspective on biological and social factors." *American Journal of Sociology* 114: S138–S170.

Petersen, T. and Saporta, I. 2004. "The opportunity structure for discrimination." *American Journal of Sociology* 109(4): 852–901.
Pew Research Center. 2010. "Gender equality universally embraced, but inequalities acknowledged." Global Attitudes Project. 22-Nation Pew Global Attitudes Survey.
Piaget, J. 1932. *The Moral Judgment of the Child*. London: Routledge & Kegan Paul.
Pierce, J. 1995. *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*. Berkeley: University of California Press.
Pomerleau, A., Bolduc, D., Malcuit, G., and Cossette, L. 1990. "Pink or blue: Environmental stereotypes in the first two years of life." *Sex Roles* 22: 359–367.
Popielarz, P. 1999. "(In)Voluntary association: A multilevel analysis of gender segregation." *Gender & Society* 13: 234–250.
Portes, A. 1998. "Social capital: Its origins and applications in modern sociology." *Annual Review of Sociology* 24: 1–24.
Powell, G.N. 1999. "Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects," in G.N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Powell, G.N. and Graves, L.M. 1999. *Women and Men in Management*, 2nd edn. Thousand Oaks, CA: Sage.
Powell, G.N. and Graves, L.M. 2003. *Women and Men in Management*, 3rd edn. Thousand Oaks, CA: Sage.
Raag, T. and Rackliff, C.L. 1998. "Preschoolers' awareness of social expectations of gender: Relationships to toy choices." *Sex Roles* 38: 685–700.
Raffaelli, M. and Ontai, L.L. 2004. "Gender socialization in Latino/a families: Results from two retrospective studies." *Sex Roles: A Journal of Research* 50: 287–299.
Raley, S. and Bianchi, S. 2006. "Sons, daughters, and family processes: Does gender of children matter?" *Annual Review of Sociology* 32: 401–421.
Reskin, B.F. 1999. "Racial and ethnic occupational segregation among women," in I. Browne (ed.), *Latinas and African American Women in the Labor Market*. New York: Russell Sage, pp. 183–204.
Reskin, B. and Padavic, I. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
Reskin, B.F. and Roos, P.A. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.

Ridgeway, C.L. 1993. "Gender, status, and the social psychology of expectations," in Paula England (ed.), *Theory on Gender/Gender on Feminism*. New York: Aldine de Gruyter, pp. 175–198.

Ridgeway, C.L. 1997. "Interaction and the conservation of gender inequality." *American Sociological Review* 62: 218–235.

Ridgeway, C.L. and Correll, S.J. 2004. "Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations." *Gender & Society* 18(4): 510–531.

Ridgeway, C.L. and Diekema, D. 1992. "Are gender differences status differences?" in Cecelia L. Ridgeway (ed.), *Gender, Interaction, and Inequality*. New York: Springer-Verlag, pp. 157–180.

Ridgeway, C.L. and Smith-Lovin, L. 1999. "The gender system and interaction." *Annual Review of Sociology* 25: 191–216.

Rinehart, R. 2005. "'Babes' & boards: Opportunities in New Millennium sport?" *Journal of Sport and Social Issues* 29(3): 232–255.

Risman, B.J. 1998. *Gender Vertigo*. New Haven: Yale University Press.

Risman, B.J. 2001. "Calling the bluff of value-free science." *American Sociological Review* 66(4): 605–611.

Roos, P.A. and Gatta, M.L. 1999. "The gender gap in earnings: Trends, explanations, prospects," in Gary N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 95–123.

Ross, H. and Taylor, H. 1989. "Do boys prefer Daddy or his physical style of play?" *Sex Roles* 20: 23–33.

Ross, L. 1977. "The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process," in L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, pp. 174–221.

Rossi, A.S. 1977. "A biosocial perspective on parenting." *Daedalus* 106: 1–31.

Roth, L.M. 2004. "The social psychology of tokenism: Status and homophily processes on Wall Street." *Sociological Perspectives* 47(2): 189–214.

Rothman, R.A. 1998. *Inequality and Stratification in the United States*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Rothman, R.A. 2002. *Inequality and Stratification: Race, Class, and Gender*, 4th edn. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Rotolo, T. and Wharton, A.S. 2003. "Living across institutions: Exploring sex-based homophily in occupations and voluntary groups." *Sociological Perspectives* 46: 59–82.

Rubin, J.Z., Provenzano, F.J., and Luria, Z. 1974. " 'The eye of the beholder': Parents' views on sex of newborns." *American Journal of Orthopsychiatry* 44: 512–518.
Ryan, J. 1995. *Little Girls in Pretty Boxes*. New York: Warner Books.
Sandberg, J.F. and Hofferth, S.L. 2001. "Changes in children's time with parents, U.S. 1981–1997." *Demography* 38(3): 423–436.
Sayer, L.C., Gauthier, A.H., and Furstenberg Jr., F.F. 2004. "Educational differences in parents' time with children: Cross-national variations." *Journal of Marriage and Family* 66(5): 1152–1169.
Schrock, D. and Schwalbe, M. 2009. "Men, masculinity, and manhood acts." *Annual Review of Sociology* 35: 277–295.
Shavit, Y., Arum, R., Gamoran, A. and Menahem, G. (eds) 2007. *Stratification in Higher Education: A Comparative Study*. Palo Alto: Stanford University Press.
Shelton, B.A., and John, D. 1996. "The division of household labor." *Annual Review of Sociology* 22: 299–322.
Siegal, M. 1987. "Are sons and daughters treated more differently by fathers than by mothers?" *Developmental Review* 7: 183–209.
Smith, D. 1974. "Women's perspective as a radical critique of sociology." *Sociological Inquiry* 44: 7–13.
Smith-Doerr, L. 2004. *Women's Work: Gender Equality vs. Hierarchy in the Life Sciences*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
Smith-Lovin, L. and McPherson, J.M. 1993. "You are who you know: A network approach to gender," in Paula England (ed.), *Theory on Gender/Feminism on Theory*. New York: Aldine de Gruyter, pp. 223–251.
Smock, P. and Greenland, F.R. 2010. "Diversity in pathways to parenthood: patterns, implications, and emerging research directions." *Journal of Marriage and Family* 72(3): 576–593.
Song, S., and Burgard, S.A. 2008. "Does son preference influence children's growth in height? A comparative study of Chinese and Filipino children." *Population Studies* 62(3): 305–320.
Spelman, E.V. 1988. *Inessential Woman*. Boston: Beacon Press.
Spence, J.T. 1984. "Masculinity, femininity, and gender-related traits: A conceptual analysis and critique of current research," in B.A. Maher and W. Maher (eds.), *Progress in Experimental Research*. San Diego: Academic Press, pp. 2–97.
Stacey, J. 1996. *In the Name of the Family: Rethinking Family Values in the Postmodern Age*. Boston: Beacon Press.
Stack, C.V. 1974. *All Our Kin*. New York: Harper & Row.

Steele, C. 1997. "A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity." *American Psychologist* 52: 613–629.
Steinberg, R.J. and Haignere, L. 1987. "Equitable compensation: Methodological criteria for comparable worth," in Christine Bose and Glenna Spitze (eds), *Ingredients for Women's Employment Policy*. Albany, NY: SUNY Press, pp. 157–182.
Stempel, C. 2006. "Televised sports, masculinist moral capital, and support for the U.S. invasion of Iraq." *Journal of Sport and Social Issues* 30(1): 79–106.
Stern, M. and Hildebrandt Karraker, K. 1989. "Sex stereotyping of infants: A review of gender labeling studies." *Sex Roles* 20: 501–522.
Stier, H. and Lewin-Epstein, N. 2003. "Time to work: A comparative analysis of references for working hours." *Work and Occupations* 30(3): 302–326.
Stockard, J. and Johnson, M.M. 1992. *Sex and Gender in Society*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Stone, J. and Horne, J. 2008. "The print media coverage of skiing and snowboarding in Britain: Does it have to be downhill all the way?" *Journal of Sport and Social Issues* 32(1): 94–112.
Su, R., Rounds, J., and Armstrong, P.I. 2009. "Men and things, Women and people: A meta-analysis of sex differences in interests." *Psychological Bulletin* 135: 859–894.
Sullivan, O., Coltrane, S., McAnnally, L. and Altintas, E. 2009. "Father-friendly policies and time-use data in a cross-national context: Potential and prospects for future research." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624: 234–254.
Sutton, R.I. 1991. "Maintaining norms about expressed emotions: The case of bill collectors." *Administrative Science Quarterly* 36: 245–268.
Sweet, S. and Meiksins, P. 2008. *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
Tanner, N. and Zihlman, A. 1976. "Women in evolution. Part I: Innovation and selection in human origins." *Signs* 1: 585–608.
Terjesen, S. and Singh, V. 2008. "Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context." *Journal of Business Ethics* 83(1): 55–63.
Thomas, W.I. 1966. *W.I. Thomas on Social Organization and Social Personality* (ed. Morris Janowitz). Chicago: University of Chicago.

Thorne, B. 1982. "Feminist rethinking of the family: An overview," in Barrie Thorne and Marilyn Yalom (eds), *Rethinking the Family: Some Feminist Questions*. New York: Longman, pp. 1–24.
Thorne, B. 1993. *Gender Play: Girls and Boys in School*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
Thorne, B. 1995. "Symposium: On West and Fenstermaker's 'Doing Difference.'" *Gender & Society* 9: 497–499.
Tilly, C. 1999. *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
Tilly, L.A., and Scott, J.W. 1978. *Women, Work and Family*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
Tomaskovic-Devey, D. 1993. *Gender and Racial Inequality at Work*. Ithaca, NY: ILR Press.
Tomaskovic-Devey, D., Zimmer, C., Stainback, K., Robinson, C., Taylor, T., and McTague, T. 2006. "Documenting desegregation: Segregation in American workplaces by race, ethnicity, and sex, 1966–2003." *American Sociological Review* 71(4): 565–588.
Torsheim, T., Ravens-Sieberer, U., Hetland, J., Välimaa, R., Danielson, M., and Overpeck, M. 2006. "Cross-national variation of gender differences in adolescent subjective health in Europe and North America." *Social Science & Medicine* 62(4): 815–827.
Tsui, A.S. and Gutek, B.A. 1999. *Demographic Differences in Organizations*. Lanham, MD: Lexington Books.
Tsui, A.S., Egan, T.D., and O'Reilly III, C.A. 1992. "Being different: Relational demography and organizational attachment." *Administrative Science Quarterly* 37: 549–579.
Turner, S.S. 1999. "Intersex identities: Locating new intersections of sex and gender." *Gender & Society* 13: 457–479.
Udry, J.R. 2000. "Biological limits of gender construction." *American Sociological Review* 65: 443–457.
U.S. Department of Education. 2010. *Digest of Education Statistics, 2009*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
U.S. Department of Labor. 1991. "Report on the Glass Ceiling Initiative." Glass Ceiling Commission.
U.S. Department of Labor. 2010. "Highlights of women's earnings in 2009," Report 1025, June. U.S. Bureau of Labor Statistics.
Valian, V. 1998. *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press.

Van de Velde, S., Bracke, P., Levecque, K., and Meuleman, B. 2010. "Gender differences in depression in 25 European countries after eliminating measurement bias in the CES-D8." *Social Science Research* 39(3): 396–404.

Van der Lippe, T. and Van Dijk, L. 2002. "Comparative research on women's employment." *Annual Review of Sociology* 28: 221–241.

Voyer, D., Voyer, S. and Bryden, M.P. 1995. "Magnitude of sex differences in spatial abilities: A meta-analysis and consideration of critical variables." *Psychological Bulletin* 117: 250–270.

Waite, L.J. and Gallagher, M. 2000. *The Case for Marriage*. New York: Doubleday.

Webber, G.R. and Williams, C.L. 2008. "Part-time work and the gender division of labor." *Qualitative Sociology* 31:15–36.

Weber, M. 1946. "Bureaucracy," in H.H. Gerth and C. Wright Mills (eds), *Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press, pp. 196–244.

Welsh, S. 1999. "Gender and sexual harassment." *Annual Review of Sociology* 25: 169–190.

West, C. and Fenstermaker, S. 1993. "Power, inequality and the accomplishment of gender: An ethnomethodological view," in Paula England (ed.), *Theory on Gender/Feminism on Theory*. New York: Aldine De Gruyter.

West, C. and Fenstermaker, S. 1995. "Doing difference." *Gender & Society* 9: 8–37.

West, C. and Zimmerman, D.H. 1987. "Doing gender." *Gender & Society* 1: 125–151.

West, C. and Zimmerman, D.H. 2009. "Accounting for doing gender." *Gender & Society* 23: 112–122.

Whiting, B.B. and Edwards, C.P. 1988. *Children of Different Worlds: The Formation of Social Behavior*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Whitley, B.E., Jr., Nelson, A.B., and. Jones, C.J. 1999. "Gender differences in cheating attitudes and classroom cheating behavior: A meta-analysis." *Sex Roles* 41(9): 657–680.

Whittington, K.B. 2007. *Employment Structures as Opportunity Structures: The Effects of Location on Male and Female Scientific Dissemination*. Stanford, CA: Department of Sociology, Stanford University.

Whittington, K.B. and Smith-Doerr, L. 2008. "Women as inventors in context: Disparities in patenting across academia and industry." *Gender & Society* 22: 194–218.
Whyte, W.F. 1949. "The social structure of the restaurant." *American Journal of Sociology* 54: 302–310.
Williams, C. 1989. *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.
Williams, C.L. 1992. "The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions." *Social Problems* 39: 253–267.
Williams, C. 1995. *Still a Man's World*. Berkeley: University of California.
Williams, C.L., Giuffre, P.A. and Dellinger, K. 1999. "Sexuality in the workplace." *Annual Review of Sociology* 25: 73–93.
Williams, J. 2000. *Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About it*. New York: Oxford University Press.

قائمة المصطلحات

Paternalism	الأبوة
Marriage wage Premuim	الأجر الإضافى عند الزواج
Contrast	الاختلاف
Deference	الإذعان
Sexual dimorphism	الازدواج الجنسى
Gender – Centric reasoning	الاستنتاج استنادًا للنوع
Assimilation	الاستيعاب
Spillover	الإسقاط
Institutionalization	إضفاء الطابع المؤسسى
Token	أقلية مميزة
Compulsory motherhood	الأمومة الإلزامية
Ideology	الأيديولوجيا
Gender Ideolgies	أيديولوجيات النوع

Gender essentialist Ideology	الأيديولوجية الجوهرية للنوع
Disparate Impart	تأثير التباين
Sex assignment	تحديد الجنس
Sexual harassment	التحرش الجنسى
Structural Lag	التخلف البنائى
Intersexual	التداخل الجنسى
Homophily	التشابة على أساس الخصائص المشتركة
Social Categorization	التصنيف الاجتماعى
Sexual division of Labor	التقسيم الجنسى للعمل
Household division of Labor	تقسيم العمل داخل الأسرة المعيشية
Job evaluation	تقييم الوظيفة
Statistical discrimination	التمييز الإحصائى
Allocative discrimination	التمييز التقييمى
Valuative discrimination	التمييز التقييمى
Gender Polarization	التناقض الكامل للنوع
Socialization	التنشئة الاجتماعية

Gender-Typed behavior	تنميط السلوك على أساس النوع
Sex	الجنس
Gender essentialism	جوهرية النوع
Ego boundaries	حدود الأنا
Status Characteristic	خاصية المكانة
Good Provider role	دور العائل الجيد
Glass Ceiling	السقف الزجاجى
Internal Laber market	سوق العمل الداخلى
Legitimation	الشرعية
Gender Stereotype	الصورة النمطية للنوع
Horizontal Segregation	العزل الأفقى
Sex Segregation	العزل الجنسي
Vertical Segregation	العزل الرأسى
Motherhood wage Penalty	عقوبة الأجر عند الأمومة
Biosocial	علم الأحياء الاجتماعى
Emotional Labor	العمل العاطفى

Gender Pay gap	فجوة أجر النوع
Sex Categor	فئة الجنس
Fictive Kin	قرابة زائفة
Agentic / Communal	قوى / شائع
Doctrine of Separate Spheres	مبدأ الفصل بين المجالين
Time Constraints approach	مدخل قيود الوقت
Disparte treatment	معالجة التباين
Doing Gender	ممارسة النوع
Organization	المنظمة
Relative resources	الموارد النسبية
Social Institution	المؤسسة الاجتماعية
Institution	المؤسسة
Index of dissimilarity	مؤشر التباين
Androcentric	نزعة التمركز حول الذكر
Welfare Regime	نظام الرفاهية (الرعاية)
Social Learning Theory	نظرية التعلم الاجتماعى

Identification Theory	نظرية التوحد
Shock theory of marriage	نظرية الصدمة عند الزواج
Cognitive development Theory	نظرية النمو المعرفى
Gender - Schema Theory	نظرية مخطط النوع
Epigenetic	النمو المتعاقب
Gender	النوع
Gender Identity	هوية النوع
Visibility	الوضوح
Gender - typed job	الوظيفة التى يضفى عليها النوع

المؤلف فى سطور:

إيمى. إس. وارتون Amy. s. Wharton

أستاذ علم الاجتماع، ومدير كلية الآداب الليبرالية فى جامعة ولاية واشنطن – فانكوفر. وقد نُشرت بحوث دكتورة وارتون حول اللا مساواة بين النوع، وعلم اجتماع العمل، وسياسات الأسرة والعمل في الدورية السوسيولوجية الأمريكية **Amweican Sociological Review**، والقوى الاجتماعية **social forces**، والعمل والمهن **Work & Occupations**، بالإضافة إلى العديد من المجلات المحكمة والكتب المحررة. ولقد قامت بتحرير كتاب بعنوان "العمل فى أمريكا: التواصل والصراع والتغير: (٢٠٠٢ – الطبعة الثانية) والمشاركة فى تأليف كتاب بعنون "علم اجتماع العمل: البناءات واللامساواة" (٢٠٠٩).

المترجم فى سطور:

هانى خميس أحمد عبده

أستاذ مساعد علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة الإسكندرية، وله العديد من الكتب والمؤلفات ومنها: "سوسيولوجيا الجريمة والانحراف"، و"علم الاجتماع القانونى"، و"العولمة والحياة اليومية" (بالاشتراك)، و"علم اجتماع التنمية" (باشتراك)، كما ساهم فى إعداد "القاموس العصرى فى العلم الاجتماعى"، الذى تناول المصطلحات الحديثة فى مجال العلم. شارك المترجم أيضا فى كتابة العديد من البحوث والمقالات فى الدوريات المحلية والقومية المحكمة، بالإضافة إلى ترجمة المقالات الحديثة ونشرها فى مجلة "الثقافية العالمية".

التصحيح اللغوى: محمد المصرى

الإشراف الفنى: حسن كامل